

TARTU ÜLIKOOL
Pärnu kolledž
Sotsiaaltöö korralduse osakond

Sigrid Sork

**LIHTSUSTATUD ÕPPEKAVAL
HARIDUSLIKU ERIVAJADUSEGA ÕPPIJATE
TEADLIKKUS TÖÖTURULE SIIRDUMISEST
NELJA KUTSEKOOLI NÄITEL**

Lõputöö

Juhendaja: Anu Aunapuu, MA

Pärnu 2016

Soovitan suunata kaitsmisele (juhendaja allkiri)

Kaitsmisele lubatud “.....” a.

TÜ Pärnu kolledži sotsiaaltöö korralduse osakonna juhataja

Anne Rähn

(osakonna juhataja nimi ja allkiri)

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

..... (töö autori allkiri)

SISUKORD

Sissejuhatus	4
1. Lihtsustatud õppekaval kutsehariduse omandanud HEV noore võimalusED tööturule sisenemiseks	9
1.1. Haridusliku erivajadusega õppija	9
1.2. Haridusliku erivajadusega õpilase õppe korraldamine üldharidus- ja kutsehariduskoolis.....	13
1.4. Ülevaade hariduslike erivajadustega noorte tööturule siirdumist toetavatest meetmetest Eestis.....	17
1.5. Lihtsustatud õppekaval õppivate õpilaste siirdumine avatud tööturule	23
2. Uuring Haridusliku erivajadusega õppijate teadlikkusEST tööturule siirdumisest KOHTA nelja kutsekooli näitel.....	28
2.1. Nelja kutsekooli tutvustus	28
2.2. Uurimismeetod ja valim	29
2.3. Uurimuse läbiviimine	32
2.4. Uurimisandmete analüüs ja tulemused	33
2.5. Tööandja intervjuu analüüs.....	36
2.6. Eesti Töötukassa Raplamaa spetsialisti hinnang HEV noorte tööturule siirdumisest.....	37
2.7 Arutelu, järeldused, ettepanekud.....	40
Kokkuvõte	43
Viidatud allikad	45
Lisa 2. Tabel 2. Rollid ja ülesanded, mida kõik kaasatud osalised peavad IÜP eri etappidel täitma.....	52
Lisa 3. Intervjuu küsimustik HEV õppijale.....	54
Lisa 4. Ekspertintervjuu küsimustik Eesti Töötukassa Raplamaa esinadajale	55
Lisa 5. Intervjuu küsimustik tööandjale	57
SUMMARY	58
Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks.....	61
Mina, Sigrid Sork	61

SISSEJUHATUS

Noorte tööpuudus on tänapäeval aktuaalne, kuna noori peetakse üheks nõrgemaks sihtrühmaks tööturul. Haridusliku erivajadusega (HEV) noored on omaette sihtrühm, kellel on tööturule sisenemiseks ja sinna püsima jäämiseks vaja kõrvalist tuge teenuste ja toetuste abil. Kui üldhariduskoolis puudub võimalus anda haridust HEV õppijale, siis ta suunatakse edasi erikooli põhiharidust omandama, peale põhihariduse omandamist on võimalus omandada kutset kutsekoolis lihtsustatud õppekaval. Kutset omandatakse kutsekoolis lihtsustatud õppekaval üks kuni kolm aastat, mille järgi peaks noor olema valmis suunduma tööturule. Tihtipeale on kutsekoolist tulnud noorel keeruline tööturule siseneda. Takistuste põhjused võivad olla väga erinevad, näiteks noorel puuduvad teadmised ja oskused töökoha leidmiseks või tööandjal on olnud varasem negatiivne kogemus noore palkamisega ning ta pole teadlik riigi poolt pakutavatest toetustest ja teenustest.

Antud uurimus on oluline kuna HEV noored on noorte seas nõrgem sihtgrupp ja nende võimalus osaleda tööturul maa piirkonnas on raskendatud, siis on oluline välja selgitada kui teadlikud on HEV noored tööturule siirdumiseks ja tööandja motiveeritust noore palkamiseks. Sama oluline on tööandjate teavitamine HEV noortest ja toetuste ja teenuste kaudu motiveerida tööandjaid üldse noori ja HEV noori palkama. Noorte

töötuse vältimiseks alustatakse koolides võimalikult varakult nõustamisega ja praktikaga, kus noor omandab esmased töövõtted ja harjumuse, mis tagab kindlama tööturule sisenemise.

HEV noore tööturule siirdumiseks on olulisemaks peetud koostööd teda ümbritseva võrgustikuga. Võrgustikku kuuluvad vanemad ja lähedased, õppeasutus, kohalik omavalitsus, Eesti Töötukassa ja tööandjad. See, et noor oleks edukas tööturul ja tunneks ennast seal kindlana, on õppeasutuse vastutus tagada noorele igakülgne kvalifikatsioon. Et tagada noore kindlus tööturule sisenemiseks, vajab ta erialaseid teadmisi, -oskusi ja läbi tööpraktika töökogemust, mida tööandjad väärtustavad. Noort ümbritseval võrgustikul omab olulist osa vanemate ja lähedaste panus noore igakülgseks toetamiseks ja suunamiseks. Kohaliku omavalitsuse roll on tagada, et noore peale haridussüsteemist väljumist oleks ka toetus edasi tööturule siirdumisel ja toetada seal püsimisel. Riigi roll on läbi Eesti Töötukassa pakkuda noorele vajaduspõhist tööturukoolitust ja teenuseid, mis hõlbustaksid ja motiveeriks tööandjat noort tööle võtma ja vajadusel vastava töö spetsiifikale ka tööandja poolset noore koolitamist toetama.

Töö autor soovib uuringus leida vastuseid järgmistele küsimustele:

- milline on kutsekoolis õppivate viimase kursuse HEV noorte teadlikkus tööturule sisenemiseks ja millist abi ja toetust nad selles vajavad?
- milline on tööandja teadlikkus Eesti Töötukassa toetustest ja teenustest HEV noore tööle võtmiseks ja kui motiveeritud on tööandja töötukassa poolt pakutavate toetuste ja teenustega noort palkama?

Tulenevalt eelnevast on lõputöö eesmärgiks välja selgitada HEV noorte teadlikkus tööturule siirdumisest.

Lõputöö eesmärgist lähtuvalt püstitada järgmised uurimisülesanded:

- selgitada välja kuidas HEV noored siirduvad tööturule, kui palju nad kasutavad kõrvalist abi (töötukassa, sotsiaaltöötaja, tugiisik, vanemad, sõbrad-tuttavad, õpetajad

koolis) ning millised on need ametikohad kuhu nad kavatsevad kandideerida ja mille põhjal nad valiku teevad;

- analüüsida Raplamaa Vana-Vigala Tehnika- ja Teeninduskooli, Haapsalu Kutsehariduskeskuse, Tallinna Teeninduskooli ja Järvamaa Kutsehariduskeskuse lihtsustatud õppekaval õppivate noorte tööturule sisenemise teadlikkust, tööle asumiseks valmisolekut;
- selgitada välja, kas ja millist abi vajab noor töökoha leidmisel ja sinna kandideerimisel;
- selgitada välja, kas ja millist abi vajab tööandja;
- anda ülevaade, kuidas on tööandja motiveeritud läbi Töötukassa poolt pakutavate toetuste ja teenuste noort tööle palkama;
- selgitada välja, milline on Töötukassa seisukoht HEV õppija teadlikkusest ja võimalustest tööturule sisenemiseks.

Lõputöö empiiriline osa viiakse läbi kvalitatiivsel uurimismeetodil, intervjuerides kutsekooli viimase kursuse HEV õppijaid, tööandjat ja Eesti Töötukassa esindajat Raplamaa osakonnast. Andmeid kogutatakse poolstruktureeritud intervjuude abil. Intervjuud viiakse läbi fookusgrupis ja individuaalselt telefoni ja Skype'i vahendusel.

Autor tugineb töö teoreetilises osas järgmistele õigusaktidele: Põhikooli- ja Gümnaasiumiseadus (PGS), Kutseõppeasutuse seaduse (KutÕS) ning ka muudele välja töötatud dokumentidele, analüüsidele ja uuringutele nagu Haridusliku erivajadustega õpilaste kontseptsioon, Üldharidussüsteemi arengukava, mis on koostatud aastateks 2007-2013, Poliitikauuringute Keskus PRAXIS AS-i läbi viidud uuringutele ja magistritöödele.

Töö koosneb kahest peatükist. Esimene peatükk annab ülevaate HEV õppijatest ja sellest, millised võimalused on neil haridust omandada ning riigi poolt pakutavatest toetustest ja teenustest tööturule sisenemiseks. Töö teine osa keskendub uuringule nelja kutsekooli viimase kursuse HEV noorte teadlikkusest ja valmisolekust tööturule sisenemiseks.

Töös kasutatavad põhimõisted:

ESF karjääriinfo spetsialist – karjääriinfo spetsialist, kes pakub Eesti Töötukassa teenust õpilastele Euroopa Sotsiaalfondi Rahastusest (Eesti Töötukassa, 2016).

Lihtsustatud riiklik õppekava – Põhikooli lihtsustatud riiklik õppekava (edaspidi *lihtsustatud riiklik õppekava*) kehtestab põhihariduse standardi intellektipuudega õpilastele, kes nõustamiskomisjoni soovitusel ja vanema nõusolekul õpivad lihtsustatud, toimetuleku- või hooldusõppes. Lihtsustatud õpet rakendatakse kerge intellektipuudega õpilastele, toimetulekuõpet mõõduka intellektipuudega õpilastele ning hooldusõpet raske ja sügava intellektipuudega õpilastele. (Põhikooli lihtsustatud riiklik õppekava, § 5)

HEV õpilane – Haridusliku erivajadusega õpilaseks loetakse õpilast, kes riiklikus õppekavas või temale koostatud individuaalses õppekavas püstitatud õpitulemuste saavutamiseks vajab täiendavate tugimeetmete rakendamist või eriõppe korraldust (Haridus- ja Teadusministeerium, 2014).

Hariduslik erivajadus – erinevatest põhjustest (meditsiinilised, psühholoogilised, sotsiaalsed) tingitud õppija vajadus eritingimuste või terviklikult kohandatud õpikeskkonna järele elukohajärgses üldhariduskoolis või õppija erivajadusele spetsiaalselt kohandatud koolis (Tartu Ülikooli õppekava..., 2005).

Kohandatud õpikeskkond – erivajadustega õppijale väiksemas või suuremas mahus kohandatud õpitingimuste kogum: füüsiline keskkond, kohandatud õppekavad, individuaalse arengu tugigrupp õppija nõustamiseks, arenguvestlused ja õppija haridusvajadusele vastav arengukava või individuaalne õppekava, head pedagoogid ja teised õppijat toetavad spetsialistid (psühholoog, logopeed, sotsiaaltöötaja, meedik), kohandatud õpitingimused ja abivahendid, õpiabi, kohandatud õppe- ja hindamismeetodid, individuaalset arengut toetav hindamine, õppimist toetav sotsiaalne võrgustik väljaspool kooli, kohandatud tingimused õpingute lõpetamiseks. (Samas)

Individuaalne õppekava (IÕK) - alusel kaasavasse kutseõppesse lülitunud haridusliku erivajadusega noor õpib ja harjutab kogu õppeperioodi jooksul kavandama oma karjääri.

Õpitavate sotsiaalsete oskuste hulgas on olulisel kohal oma huvide ja võimete ning tööalase pädevuse asjakohane hindamine. Võimalikult tõesele enesehinnangule rajatakse õppija oskus ennast suulises kõnes või kirjalikus tekstis töötegijana tutvustada. Selline õpe toimub kogu koolituse vältel näiteks protsessihindamise ja arenguveestluste kaudu, IÕK ja individuaalse praktikaplaani kavandamisel osalemise ja pideva enesehindamise kaudu. IÕK ja individuaalset praktikaplaani koostamise loogiline jätk on õppija individuaalne üleminekuplaani (IÜP) koostamine. Esialgu tehakse viimasel õppesemestril õppija praktikaplaan, millest peale lõpupraktikat ning selle tulemuste analüüsi kasvab jätkuvas osapoolte koostöös välja õpingute tulemustekst – IÜP. (Haljaste *et al.*, 2012, lk 3-4)

Individuaalne üleminekuplaan (IÜP) - HEV kutseõppija tööellu siirdumist toetava üleminekuplaani ülesehitus võib sarnaneda CV struktuuriga, millesse on lisatud ka portfoolio elemente. Sisult võimalikult objektiivne info on esitatud töölesiirdujat toetavas laadis ja soovitatavalt mina-vormis. Tugivõrgustiku liikmete (õpetajad, õpiabispetsialistid, praktikajuhendaja) poolsed soovitused esitatakse õppija kohta tema-vormis. Lisatakse ka kontaktandmed, mis võimaldavad tulevasel tööandjal vajaduse korral soovitajatega ka edaspidi infot vahetada. (Samas)

Noor – Antud töös peab töö autor silmas inimest vanuses 17 – 29 aastat. Kuna Eesti Töötukassa kasutab antud sihtgrupi määratlemisel sellist vanuse vahemikku.

1. LIHTSUSTATUD ÕPPEKAVAL KUTSEHARIDUSE OMANDANUD HEV NOORE VÕIMALUSED TÖÖTURULE SISENEMISEKS

Käesolevas peatükis käsitletakse HEV noorte hariduse omandamise võimalusi, antakse ülevaade lihtsustatud õppekaval õppivate HEV noorte tööturule siirdumisest ja seda toetavatest meetmetest.

1.1. Haridusliku erivajadusega õppija

Euroopa Komisjoni uuringust selgus, et üle Euroopa Liidu haridussüsteemides puudub ühtne haridusliku erivajaduse üheselt mõistetav definitsioon. Üle Euroopa liigitatakse HEV lapsi erinevalt ja ka HEV mõistet mõistetakse erinevalt. (Commission of European Communities, *n.d., a*)

Haridusasutuse ülesandeks on kaasata õpilasi õppeprotsessi ja kohandada õpikeskkond selliseks, et iga õppija (sh erivajadusega) saab õppida ja oma võimeid maksimaalselt arendada, siis tuleb kõikide laste arengu ja normaalse kasvukeskkonna kindlustamiseks luua tugivõrgustikke ja tagada kvaliteetseid nõustamisteenuseid (Haridus- ja Teadusministeerium, s.a.).

Tavakoolist ja erikoolist tulnud õppijatel on võimalus asuda kutseõppesse, siirduda koheselt tööturule või jääda sotsiaalsest kaasatusest välja ehk kodusteks.

Haridus- ja Teadusministeeriumi poolt välja töötatud hariduslike erivajadustega õpilaste õppekorralduse kontseptsiooni kohaselt liigitatakse HEV õpilasi kahte kategooriasse (Haridus- ja Teadusministeerium, 2014) :

- HEV1 õpilased, kes vajavad täiendavaid tugimeetmeid ja tingimusi: õpilased, kes tulenevalt nende ajutistest või spetsiifilistest õpiraskustest vajavad tavakoolis täiendavaid tugimeetmeid, eriõppe korraldust või tugispetsialistide teenuseid (õpiraskus, düsleksia, düsgraafia, lihtsustatud õpe, käitumisprobleemid jne).
- HEV2 õpilased, kes vajavad spetsiifilisemat õppekorraldust ja ressursimahukaid tugimeetmeid. Vajavad tulenevalt nende puudest või muust häirest spetsiifilist

eriõppekorraldust ja ressursimahukate tugimeetmete rakendamist (raske nägemispuue, kõnepuue või kuulmispuue, toimetuleku- ja hooldusõpe, lihtsustatud õpe kaasuva puudega, liikumispuue kaasuva puudega, raske psüühikahäire, kasvatuseritingimusi vajavad õpilased).

Need õpilased, kelle andekus, puue või häire on omavahel kombineeritud, võivad liigituda nii HEV1 kui HEV2 kategooriasse. Näiteks autistlik, kuid kitsa spektri andekusega õpilane. (Samas)

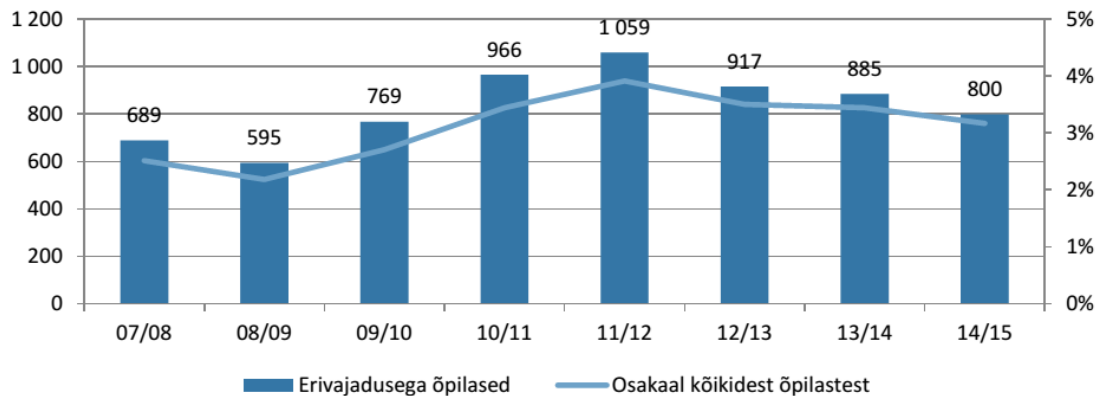
Haridusliku erivajadusega (HEV) õppija on üks nõrgemaid sihtgruppe tööturule sisenijatest. HEV õppijatest tehtud uuringutest on selgunud, et nende tööturule sisenemine on raskendatud kuna tööandjad eeldavad tööotsijalt varasemat töökogemust, mida noorel ei ole pakkuda ja HEV tööle asuja vajab tihtipeale lisa ressursi juhendajanäol ning tööandjad on huvitatud efektiivsemast tööle rakendumisest, kui sellest, et panustada HEV noore väljaõppele.

Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus (PGS) § 46 lg 1 määratleb haridusliku erivajadusega (HEV) õppijat kui õpilast, kelle andekus, õpiraskused, tervise seisund, puue, käitumis- ja tundeeluhäired, pikemaajaline õppes eemal viibimine või kooli õppekeele ebapiisav valdamine toob kaasa vajaduse teha muudatusi või kohandusi õppe sisus, õppeprotsessis, õppe kestuses, õppekoormuses, õppekeskkonnas (nagu õppevahendid, õpperuumid, suhtluskeel, tugipersonal, spetsiaalse ettevalmistusega pedagoogid), taotletavates õpitulemustes või õpetaja poolt klassiga töötamiseks koostatud töökavas.

Kutseõppeseaduse (KutÕS) § 3 järgi on kutseõppe korraldamise eesmärk luua võimalused sellise isiksuse kujundamiseks, kellel on teadmised, oskused ja hoiakud ehk kompetentsid ning vilumused ja sotsiaalne valmidus töötamiseks, ühiskonnaelus osalemiseks ja elukestvaks õppeks. Kutsekooli põhiülesandeks on eneseteostuse ja arengu, kodanikuaktiivsuse sotsiaalse kaasatuse, edasiõppimise ning tööhõive tagamiseks vajalike pädevuste omandamise toetamine, et võimaldada õppijal edukalt toime tulla muutuvas õpi-, elu-, ja töökeskkonnas.

Intellektipuudega lapsel parem olla tavaklassis, kus teda on valmis abistama tugisõbrad. Ülejäänud klass kohaneb intellektipuudega õpilasega ja nad õpivad arvestama tema

omapära ja vajadusi. Samas, ka intellektipuudega lapsel on võimalus areneda tavalastega koos olles ja ta ei tunne ennast sotsiaalselt mahajäetuna ja sildistatuna.



Joonis 1. Hariduslike erivajaduste õppurite arv kutsehariduses 2007/2008 kuni 2014/2015.õa. Allikas:SA Poliitikauuringute Keskus PRAXIS, 2016 (viidatud Noorte Seire aastaraamat, 2014-2015, lk 98 vahendusel).

HEV õppijate arv on aastast 2007 kuni 2015 aastani märgatavalt muutunud. Kui 2008/2009. õppeaastal omandas HEV õppijatest kutseharidust natuke alla 600 õpilase, siis 2011/2012. õppeaastal õppijate arv peaaegu kahekordistus, milleks oli 1059 HEV õppijat, mis moodustab kogu kutseharidust omandavate õppijate seast 4,3%. Peale seda on HEV õppijate arv 2014/2015. õppeaastaks taandunud 800-le, mis moodustab antud aasta kogu kutseharidust omandavate õppijate seast 3,3%. See, et kutsehariduses on HEV õppijaid vähenenud, võib olla tingitud sellest, et peale põhikooli siirdub noor otse tööturule või jääb koduseks ehk NEET nooreks, kus ta ei ole hõivatud õppimise ja töötamisega.

NEET noorteks loetakse tööturu kontekstis 15-29 aastaseid mittetöötavaid ja mitteõppivaid noori (Kasearu & Trumm, 2013, lk 2).

Õpetajate Lehe artikli kohaselt on intellektipuudega laste arv järjest kasvanud ja erivajaduste loetelu pikenenud. Ostrat toob välja probleemi, mis kajastub Haridus- ja Teadusministeeriumi väljatöötatud hariduslike erivajadustega õpilaste õppekorralduse kontseptsioonis sellisel kujul, et intellektipuudega õpilased peaksid ilmtingimata õppima elukohajärgses (tava)koolis. Kuna intellektipuue ei ole ajutise iseloomuga, mida saaks meditsiiniliselt sekkudes korrigeerida, siis sellised õppijad vajavad oma kõigi ressursside realiseerimiseks pidevat õpet erimetoodika järgi. Ostrati sõnul omandavad ainult nii kergema intellektipuudega õppijad oskusi ja teadmisi, mis lubavad neil hiljem läbida erialaõppe ning liikuda edasi tööturule. (Ostrat, 2013)

Õppekavarühmade alusel õppis 2015.aastal HEV noortest enamus turismi, toitlustus- ja majutusteenistuse erialadel üle 250 õpilase, mis oli kõige populaarsem eriala. Teisena õppis ligikaudu 200 õpilast ehituse eriala ja kõige vähem omandas (ligikaudu 20) HEV noortest disaini ja käsitöö eriala. Kutsekooli õppima asunud ning haridustee katkestanud HEV noorte osakaal on aastate jooksul aeglaselt kasvanud. Kui 2007/2008. õppeaastal katkestas kutseharidusõpingud 14% (97) 689 õpilasest, siis 2013/2014 juba 22% (195) 885-st erivajadusega õppijat. Samal ajal ei erine see keskmisest kutseharidusõpingute katkestajate osakaalust, mis näitab, et erilist languse tendentsi ei ole (Noorte Seire aastaraamat, 2014-2015, lk 99-101). Noorte Seire statistiliste andmetele tuginedes on kuni 19-aastaseid HEV õppijaid kutsehariduses mõnevõrra vähenenud aastast 2007/2008 kuni 2014/2015. Samas aga vanemate õppurite osakaal on iga aastaga tõusnud. Iga aasta lõikes on suurem osakaal kuni 19-aastastel õppijatel, siis järgneb 20-24-aastaste õppurite osakaal ja kõige väiksema osa moodustab vanemate õppurite osakaal, mis võib olla tingitud sellest, et elukohajärgses asukohas on töökohtade nappus ajendanud inimesi kutset omandama või ümberõppeks.

1.2. Haridusliku erivajadusega õpilase õppe korraldamine üldharidus- ja kutsehariduskoolis

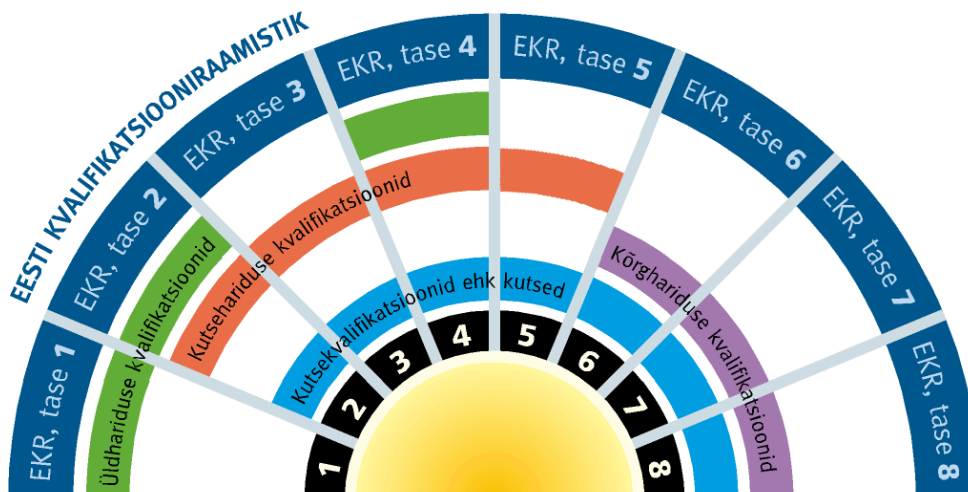
Vaatamata isiku tervislikule olukorrale, rahvusele, staatusele, väärivad nad kõik ühtmoodi kvaliteetset haridust, mis arendab oskusi ja kompetentsust ning on vajalik täiskasvanueas tööturule siirdumisel (Leon & Weinberg, 2012).

Euroopa haridustaseme kvalifikatsiooniraamistik koosneb kaheksast kvalifikatsioonitasemest, mida kirjeldatakse õpitulemuste kaudu. Õpitulemusi määratletakse kui tõendeid selle kohta, mida õppija teab, millest ta aru saab ja mida ta on võimeline tegema pärast õppeprotsessi lõppu. (Commission of European Communities, *n.d.* b)

Eesti haridustaseme kvalifikatsiooni raamistik koosneb formaalhariduse kvalifikatsioonist ja kvalifikatsiooni tasemetest (Sihtasutus Kutsekoda, *s.a.*):

- toimetuleku õppekava lõputunnistuse omavad õppijad, kes omandavad põhihariduse haridustase 1 alusel,
- lihtsustatud õppekaval õppijad omandavad hariduse haridustase 2 alusel,
- põhihariduse baasil kutseõppe tunnistuse omavad õppijad, kes on omandanud kutse haridustase 3 alusel,
- gümnaasiumi lõputunnistus, kutsekeskhariduse lõputunnistus, keskhariduse baasil kutseõppe tunnistuse omandanutel on haridustase 4 alusel,
- bakalaureusekraadi, rakenduskõrgharidusõppe diplomi omandamisel on haridustase 6 alusel,
- magistrikraad on haridustase 7 ja
- doktorikraad on haridustase 8 alusel.

HEV õppijad õpivad lihtsustatud õppekava järgi teisel tasemel, kus nad saavad kutsekoolist õppe läbides tunnistuse, mis näitab, et õppija omandas kutsehariduse lihtsustatud õppekaval või omandas kutse ilma põhihariduseta ning see võimaldab tal asuda lihttöölisena tööle.



Joonis 2. Eesti haridustaseme kvalifikatsiooni raamistiku paigutus. Allikas: Haridus- ja Teadusministeerium, *s.a.*

Eesti haridustaseme kvalifikatsiooniraamistiku tasemekirjeldused on ära toodud Lisas 1, mille kohaselt 2. haridustasemel õppiva noore teadmised on põhiliselt tööalased või õppesuunalised faktiteadmised. Oskuste poolelt on kognitiivsed ja praktilised oskused põhiliselt vastava teabe kasutamiseks, et täita (töö)ülesandeid ja lahendada tavalisi probleeme, kasutades lihtsaid reegleid ja töövahendeid. Vastutuse ja iseseisva tegutsemise ulatus on piiratud, mille tõttu inimene töötab ja õpib juhendamisel, kuid on suuteline toime tulema mõningase iseseisvusega.

Kui ilmneb, et õpilasel on hariduslik erivajadus, siis üldhariduskooli hariduslike erivajadustega õpilaste õppe koordineerija algatab vajalikud pedagoogilised ja psühholoogilised uuringud, et HEV õpilastele oleks vajadusel tagatud eripedagoogi, psühholoogi või sotsiaalpedagoogi teenuse kättesaadavus ning võtab kasutusele täiendavad tugimeetmed. Koordineerijaid ei ole igas kutsekoolis, mõnes kutsekoolis nimetatakse koordineerijat karjäärinõustajaks, mõnes tööhõivespetsialistik. Enimlevinud esmased tugimeetmed, mis on kooli poolt rakendatavad, on diferentseeritud õpetamine klassis, vajadusel abistamine väljaspool õppetunde, eripedagoogiline või logopeediline abi õpiabirühmas ja individuaalse õppekava koostamine. Individuaalset õppekava võib koostada vajadusel ühes, mitmes või kõikides õppeainetes. Kui kooli tugimeetmed ei anna soovitud tulemusi, on nii koolil kui ka

lapsevanematel võimalus pöörduda maakondliku nõustamiskeskuse poole täiendavate soovitude saamiseks. Vajadusel tehakse täiendavaid psühholoogilisi ja meditsiinilisi uuringuid ning nõustamiskomisjon annab lapse jaoks parima õppekorralduse soovitusel. (Hariduslike erivajadustega õpilane, *s.a.*)

Põhikooli- ja Gümnaasiumiseadus (PGS) § 47 sätestab, et haridusliku erivajadusega õpilasel on õigus omandada haridust elukohajärgse kooli tavaklassis ning õpilase õppekorraldus kajastub kooli õppekavas. Kooli direktor määrab õpilasele koordineerija, kelle ülesanne on õpilase õppe parem korraldamine eesmärgiga toetada õpilase õpet ja arengut ning teeb koostööd tugispetsialistide ja õpetajatega.

Crown'i uuringule (viidatud PRAXIS, 2005, lk 61-68 vahendusel) tuginedes viidi USA-s läbi uuring, kus kõik uuringus osalenud HEV-koordineerijad pidasid oluliseks, et HEV-koordineerija ülesanneteks oleks kolleegide nõustamine ja toetamine, koostöö HEV õpilaste vanemate ja teiste tugivõrgustikega, et tagada HEV noorele turvaline sotsialvõrgustik. Eestis kutseharidussüsteemis ei ole eraldi HEV-koordineerijat, antud ülesannetega tegeleb vastav spetsialist (karjäärinõustaja, tööhõivespetsialist).

Kutseõppeasutuse seadusest (KutÕS) tulenev määrus § 5 lg 2 kohaselt on intellektipuudega õpilane see, kes on läbinud põhikooli lihtsustatud riikliku õppekava ja mida tõendab põhikooli lõputunnistus, väljavõte õpilasraamatust või põhikoolis koostatud üleminekuplaan. Sellega tõendatult saab jätkata kutseõpet lihtsustatud õppekaval. (Erivajadusega isikute kutseõppeasutuses..., 2006). Lõputunnistusele tehakse selle kohta vastav märge, mis tõendab, et nad on õppinud lihtsustatud riikliku õppekava alusel lihtsustatud õppel Põhikoolist tulnud õpilase kohta nii, et esmalt vaadatakse tunnistust. Dokumentide esitamise ajal vesteldakse õpilaskandidaadiga: mitmendas klassis läks ta lihtsustatud õppele, kuidas ta hakkama sai, kuidas talle koolis käia meeldis, millised ained eriti meeldisid jne. (HEV õpilane kutsekoolis..., *s.a.*).

Haridus- ja teadusministri määruse alusel võib õpilasele koostada individuaalse üleminekuplaani, kes ei läbi õppekava tavalise riiklikku programmi alusel. Kutsehariduskeskuses koostatava üleminekuplaani eesmärk on koguda ja koondada tööandjate jaoks õpingutest ilmnenu olulist informatsiooni tulevase töötegitja kohta, et

toetada tema siirdumist koolist tööellu. Individuaalse üleminekuplaani aluseks on varem õpingute käigus koostatud individuaalne praktikaplaan ning läbitud praktika hindamistulemused ja nende analüüs. Üleminekuplaan annab järgmist informatsiooni kutsekooli lõpetaja kohta (Täht, 2012, lk 3):

- üldandmed,
- haridustee,
- praktika- ja töökogemus,
- kutseõppes omandatud kutsepädevus (teadmised, oskused, tööharjumused ja – hoiakud),
- isikuomadused või eripära, mida on vaja arvestada tema kaasamisel tööellu (eripära, vajadus eritingimusteks, abivajadus),
- juhendajate soovitusel ja kontaktandmed,
- lisainfo huvitegevuse kohta ja/või portfoolio eeskujul fotod osalemisest töötegevustest, valminud tööde näited.

Individuaalse üleminekuplaani koostamine on koolile üks võimalus toetada noort, kes lõpetab nende kutsekoolis õpinguid ja suundub edasi tööturule. Antud plaan on olemuselt nagu elulookirjeldus (CV), aga HEV õppija jaoks lihtsamalt mõistetavam. (Samas)

Rajaleidja Karjääriinfo andmetel õpivad erivajadusega õppijad nii põhikoolis kui ka kutsekooli tavarühmades, kuid kool võib moodustada erivajadusega õppijatele eraldi õpperühma. Erivajadusega õppijale laienevad kõik kutseõppes õppijatele ettenähtud toetused ja soodustused. Näiteks on õigus taotleda õppetootust ja transporditoetust. (SA Innove, 2008, lk 8).

Kutsekoolides on olemas karjääriinfo spetsialistid, kes õpetavad noori kandideerimisdokumente koostama, tööportaalide käsitlemist ja kandideerimist sobivale töökohale.

Kutseõppes tehakse koostööd tööandjatega, kes annavad sisendi õppekava koostamiseks ja õppe läbiviimiseks ning pakuvad õpilastele praktika võimalusi ja töökohti. HEV õpilastele on oluline koostöö tööandjatega praktika koha valikul ning nii õpilase kui tööandja toetamine praktikaperioodil. Kui koolil on teada, et õpilane läheb peale

hariduse omandamist oma kodukohta tagasi, siis tuleks võimalusel praktika koht leida kodukohas tegutsevate ettevõtete seast, et suurendada töökoha leidmise võimalust peale õpingute lõpetamist.

Tööandjad puutuvad vähesel määral HEV noortega kokku ja neil võib olla eelarvamusi ja hirm noore praktikale võtmisel või tööle palkamisel. Kool saab läbi nõustamise ja toe pakkumise tõsta tööandja motivatsiooni ja turvatunnet. Kooli poolt on oluline jagada ausat informatsiooni õpilase võimete kohta tuues välja tegevused, mis vastavad ettevõtte vajadustele ning selgitada, millist tuge õpilane vajab, et ta suudaks endast töökohal maksimumi anda.

Kui vähegi võimalik, tuleks koolil olla valmis õpilase ja tööandja toetamiseks esimestel praktika päevadel ning edaspidiseks praktikaperioodiks, et ennetada arusaamatusi, kuna õigeaegse toe puudumine võib viia tööandja rahulolematuseni praktikandiga. Kuna HEV õpilased on tööturul üheks haavatamaks riskirühmaks, kellel on keerulisem teistega konkureerides töökohta leida, siis tuleks tööandjaga läbirääkimisi pidada edukalt sooritatud praktikaperioodi lõpus. Kui praktikant on end heast küljest näidanud tööandjale ja tööandja on saanud positiivse kogemuse, siis võiks rääkida töövõimalustest peale õpingute lõpetamist. (Haridus- ja Teadusministeerium, 2013, lk 12)

Juhul, kui HEV noorele on määratud seoses intellektipuudega töövõimekaotuse protsent, on tal tööle asumisel õigus saada mõningasi soodustusi. Kutseõppeasutuses töötaval koordineerijal peaksid olema teadmised, mida saab tööandjatele edastada riigi poolt pakutavatest toetustest töövõimetuspensionit saavate HEV noore värbamisel. HEV noorel võib olla arsti poolt diagnoositud intellektipuue, aga ei tarvitse.

1.4. Ülevaade hariduslike erivajadustega noorte tööturule siirdumist toetavatest meetmetest Eestis

Tänapäeval on noortel üldiselt keeruline siseneda tööturule. Põhjusi on erinevaid. Üheks põhjuseks on see, et mõnel ettevõtjal on negatiivne kogemus noore palkamisel, kui on selgunud, et noor oma ametil toime ei tule, siis tööandja ei ole enam huvitatud noort

kogemusteta noort palkama. Praxisel läbi viidud uuringutest on selgunud, et noori siseneb tööturule vähem kui tööturult lahkub vanemaealisi ja seepärast on väga oluline, et noorte siirdumine haridussüsteemist tööturule oleks sujuv ning nad leiaks kiiresti rakendust. HEV noori vaadatakse tööturul kui ühte haavatamat sihtgruppi, kuna puuduliku töökogemuse ja intellektipuude tõttu peetakse neid vähem produktiivsemateks võrreldes tavanoortega. Igal HEV noorel ei tarvitse olla diagnoositud intellektipuu.

KOV-de ülesanne on toetada puudega inimeste hariduse saamise võimalusi (Haridus- ja Teadusministeerium, 2014, lk 4-8):

- looma koostöös pädevate riigiorganitega võimalused puuetega inimeste konkurentsivõimet tõstvaks kutseõpetuseks;
- sobitama koostöös pädevate riigiorganitega töökohti ja looma rakenduskeskusi;
- määrama vajadusel tugiisiku;
- individuaalne toetus töö otsimisel – tööotsija esmane intervjuerimine, info hankimine võrgustiku kaudu, eesmärkide seadmine koos noorega;
- toetus tööle asumisel – noore toetamine töökohal esimestel tööpäevadel, töö noore tugivõrgustikuga (perekonnaga, spetsialistidega, kes noorega muudes küsimustes on kokku puutunud või puutuvad);
- toetus töö säilitamiseks – jätkutugi noorele ja tööandjale (nõustamine telefonitsi ja e-posti teel, vajaduse korral ettevõtte külastamine);
- individuaalne toetus praktika kohtade otsimisel – toetus infootsingutes, sobiva ettevõtte või asutuse otsimine praktika sooritamiseks, toetus tööandjaga suhtlemisel ja praktikadokumentide vormistamisel.

KOV sotsiaaltöötaja tegeleb HEV noortega, abistades noori väljaspool haridusasutust või ka hariduse omandamise ajal, see oleneb paljuski noorest endast ja tema abivajadusest. Sotsiaaltöötaja toetab noort praktikakoha leidmisel läbi Eesti Töötukassa või suhtleb ise tööandjatega. Näiteks olukord, kui sotsiaaltöötaja leppis HEV noore nõusolekul tööandjaga kokku kohtumise aja ja viis ise haridusasutusest HEV noore tööandja juurde koos vajaminevate dokumentidega, et tagada noorele kindlustunne praktika läbimisel. Noore praktika kestis kolm nädalat, kus ta sai haridusasutuse poolset

tuge, oma kohaliku omavalitsuse poolset tuge, mis tekitab temas turvatunde. Haridusasutusest sai tööandja nõustamist ja HEV noort tutvustava ülevaate.

HEV noortel on kõigi teiste töötute ja tööotsijatega sarnaselt võimalik saada üldisi tööturuteenuseid. Tööturuteenuste saamise eeldus on see, et töötu või tööotsija registreerib end Eesti Töötukassas ning tal on valmisolek töölesaamiseks ja töötamiseks. Töötukassa teenuseid määrab ja koordineerib töövahenduskonsultant või juhtumikorraldaja. Juhtumikorraldaja sihtrühmaks on inimesed, kes vajavad tööturule integreerumisel juhtumipõhist abi teenuste saamisel ja korraldamisel. Juhtumikorraldaja aitab vajadusel organiseerida isikule ka teisi töölesaamist toetavaid vajalikke teenuseid (nt koostöös KOV-ga või MTÜ-ga). Igale isikule lähenetakse individuaalselt ja koos valitakse sobivad teenused. (Karjääriinfo erivajadusega noorele, 2009, lk 24)

Eesti Töötukassa on kutseõppeasutustele oluline koostööpartner HEV õpilaste õpingute lõpetamise etapis, kus tuleb mõelda õpilase üleminekuplaani koostamisele, et toetada tema tööle rakendumist. Üheks osaks õpilase üleminekuplaanis võib olla Töötukassa teenuste taotlemine. Töötukassal on mitmeid teenuseid, mis aitavad kaasa töökoha leidmisele, seal kohanemisele ning töö säilitamisele: abistamine tööintervjuul, tööharjutus, tööpraktika, tugiisikuga töötamine, individuaalne töölerakendamine, tööruumide- ja vahendite kohandamine jne.

Teenused, mida pakutakse Eesti Töötukassas on järgmised (Eesti Töötukassa):

- karjäärinõustamine: nõustamine hõlmab nii õppimise kui ka töökoha ja kutsevalikuga seotud teemasid ja küsimusi;
- karjääriinfoad: saadakse informatsiooni tööotsimise kohta ning nõu ja tuge tööalaste valikute tegemisel. Saab tutvuda kandideerimisdokumentide näidistega, ja ülevaate tööturu olukorrast;
- tööotsingu töötuba: saab juhendamist kandideerimisdokumentide koostamisel, esmase ülevaate tööturu olukorrast ja töö otsimise võimalustest;
- proovitöö: töötu saab võimaluse pakutavat tööd proovida ja tööandjale annab enne töölepingu sõlmimist kinnituse, et kandidaat on sobiv;

- tööpraktika: annab töötule töö leidmiseks praktilise töökogemuse ning täiendab tööle saamiseks ametialaseid oskusi ja teadmisi;
- vabatahtlik töö: soodustab töötute tööle saamist, kuna aitab valmistada ette tööeluks, annab uusi kogemusi, teadmisi ja oskusi ning aitab tekitada või säilitada tööharjumust;
- palgatoetus „Noortegarantii“: on mõeldud 17 – 29 aastastele noortele, kellel puuduvad erialaoskused, puudub või on lühiajaline töökogemus. Eesti Töötukassa maksab tööandjale 50% noore töötasust esimese aasta jooksul ning kahe esimese tööaasta tööalaste koolituste maksumuse.
- abistamine tööintervjuul: võimalus saada töövahenduskonsultandi või juhtumikorraldaja abi töövestlusel;
- tugiisiku teenus: individuaalne abi töö leidmisel ja tööle asumisel kohanemise perioodil.

Antud tööturuteenused ja toetused on mõeldud kõigile Eesti Töötukassas arvel olevatele töötutele, sh noortele töötutele. Põhirõhk on palgatoetusel „Noorte garantii“, kuna antud toetus motiveerib tööandjaid võtma rohkem noori tööle ja pakkuma neile esimest töökogemust, mille najal on noorel juba lihtsam edasi tööturul liikuda. Väga oluline on ka tööpraktika, mis annab noorele töökogemuse.

SA Innove arendab haridustugiteenuste ehk karjääri- ja õppenõustamisteenuste süsteemi Eestis (SA Innove, haridustugiteenused, *a.s*):

1. Karjääriteenused (karjääriõppe, karjääriinfo vahendamine, karjäärinõustamine) aitavad kaasa sellele, et inimeste valikud elus on tehtud teadlikult ning tuginevad asjakohasele informatsioonile, mis omakorda vähendab riigi ja inimeste kulutusi juhuslikele õpivalikutele. Inimesed on oma võimetele ja soovidele vastavat tööd tehes õnnelikumad ja produktiivsemad ning seeläbi kasvab ka riigi majandus.
2. Õppenõustamissüsteemi eesmärk on piirkondlike õppenõustamiskeskuste ja nõustamiskvaliteedi arendamise kaudu parandada nõustamisteenuse kättesaadavust õpilaste koolist väljalangevuse ennetamiseks ja noorte edasise toimetuleku ning konkurentsivõime suurendamiseks igapäevaelus ja tööturul.

Pakutavat karjäärialast informatsiooni on võimalik kätte saada Rajaleidjast, Eesti Töötukassast, muidu internetis leidavates kodulehtedes. Kontakteeruda ja informatsiooni küsida saab antud asutustesse kohapeale minnes, e-maili vahendusel või helistades. Eesti Töötukassa pakub karjäärialast nõustamist ka Skype'i vahendusel.

Astangu Kutser rehabilitatsiooni Keskus on asutus, mis pakub tööealistele erivajadustega inimestele mitmesuguseid rehabilitatsiooniteenuseid. Põhilised teenused, mida asutus pakub, on töö- ja tegevusvõime hindamine, õppimisvõimalused, kaitstud töö võimalused, töölerakendumise toetamine ja keskkonna kohandamise alane nõustamine. Nende teenuste eesmärgiks on klientide ettevalmistamine tööeluks läbi tööoskuste ja -võime arendamise. Kutsehariduse erialasid õpetatakse koostöös Haapsalu Kutsehariduskeskusega ja õppijad kuuluvad Haapsalu Kutsehariduskeskuse õpilaste nimekirja, kes väljastab ka lõputunnistuse. Õppetöö toimub Astangul. Kõiki kutsehariduse erialade lõpetajaid toetatakse võimetekohasele tööle asumisel. Toetamine käib läbi karjäärinõustamise, tööpraktika ja võrgustiku (lähedased, kohalik omavalitsus, Eesti Töötukassa). (Astangu Kutser rehabilitatsiooni Keskus, *a.s.*).

Astangu Kutser rehabilitatsioonikeskus on välja töötanud rehabilitatsiooniprogrammi, mis toetab HEV õppijate siirdumist tööturule. Programmi sihtrühmaks on kutseõppeasutuses viimasel kursusel õppivad hariduslike erivajadusega noored, kellel on ilmnunud raskusi töökoha leidmisel. Rehabilitatsiooniprogrammi eesmärk on toetada koostöös kutseõppeasutuse ja rehabilitatsioonimeeskonnaga HEV õppijat tööturule siirdumisel, kaasates toetusprotsessi tema õpetajaid, vanemaid, tööandja ja võrgustikuliikmeid.

Antud programm on planeeritud üheksaks kuuks, märts – november 2016 ja see jaguneb kolmeks etapiks:

- 1) ettevalmistav etapp, mis koosneb kolmest nädalast. Ettevalmistav etapp algab ümarlauaga, kus kohtuvad õpilase kutseõppeasutuse rühmajuhendajad, tugipersonal, rehabilitatsioonimeeskond ja programmi koordineeriva asutuse esindajad.
- 2) Aktiivse sekkumise etapp: toimub alates 4. nädalast ja kestab 12 nädalat. Teises etapis viiakse läbi tööalane rehabilitatsiooni küsitlus WORQ (Work rehabilitation

questionnaire – töörehabilitatsiooni küsimustik) ning programmi tegevuskava sisaldab nii individuaalseid kui ka grupitegevusi. Individuaalsed teenused psühholoogi, eripedagoogi, sotsiaaltöötaja, tegevusterapeudi või füsioterapeudiga kohtumised, mis planeeritakse õppija tegevusvõimest lähtuvalt. Grupitegevustes osalevad kõik programmi kaasatud õppijad. Aktiivse sekkumise etapis rakendatakse juhtumikorraldus juhtumipõhiselt, see tähendab, et lähtutakse konkreetse õppija vajadustest. Rakendatakse töölerakendamise ja grupitöö meetodeid.

- 3) Tööle suundumise toetamise etapp, algab alates 16. nädalast kuni programmi lõpuni. Põhirõhk on suunatud tööle saamisele ja töökoha toetamisele. Külaldatakse koos tugispetsialistiga Eesti Töötukassa esindust, nõustatakse tööandjat, vajadusel aidatakse töökoha kohandamisel ja ollakse toeks töökohal esimese kahe kuu jooksul vastavalt õppija vajadustele kuni 30h ulatuses.

Programmis osalemine on õppijale ja tema perele tasuta ja selleks, et programmis osaleda, ei pea HEV õppijal olema määratud puue, töövõimekaotuse protsent ega koostatud isiklik rehabilitatsiooniplaan. (Astangu Kutser rehabilitatsioonikeskus, 2016)

Õppijad ei ole õpinguid lõpetades sageli teadlikud omandatud eriala nõuetest tööturul ning seepärast on raskendatud üleminek õppest tööturule. Probleemi lahendamiseks toimuvad juba õpingute alguses karjäärikujundamise rühmatunnid kus arendatakse tööotsimisioskusi, tutvutakse õpitava eriala iseärasustega ja tööhõive võimalustega (Karjääriinfo erivajadusega noorele, 2009, lk 15-16)

Koostöö tööandjatega on kutseõppe üks osa, kus tööandjad annavad sisendi õppekavade koostamiseks ning õppe läbiviimiseks, pakuvad õpilastele praktika võimalusi ning töökohti. HEV õpilaste puhul on koostöö tööandjatega eriti oluline praktikakoha valikul ning õpilase, kui ka tööandja toetamine praktikaperioodil. Paljud tööandjad ei ole erivajadustega inimestega kokku puutunud ning seetõttu võib olla neil eelarvamusi nende inimeste praktikale või tööle võtmise ees. Siinkohal saab haridusasutus läbi nõustamise ja toe pakkumise tõsta ettevõtte motivatsiooni ja turvatunnet (Hariduslike erivajadustega õpilaste..., 2014, lk 11-12). Läbi Töötukassa on võimalik toetada tööandjat palgatoetuse, tööpraktika, tugiisikuga töötamise teenuste läbi, mis motiveeriks HEV noort palkama.

1.5. Lihtsustatud õppekaval õppivate õpilaste siirdumine avatud tööturule

Kogu Euroopas on noori töötuid vanuses 15-24 eluaastat 4,5 miljonit, kuigi see arv on mõnevõrra langenud. 2013.a oli noori töötuid 23% ja 2016.a on alla 21% kõikide tööealiste elanikkonna seast, on noorte töötuse näitaja siiski kõrge. Noorte töötuse näitaja on poole suurem üldisest töötuse näitajast. Kogu Euroopa rahvastikust on 20% töötuid tööealiseid ja neist 9% on noored. Riigiti on väga suur erinevus, Saksamaal on noori töötuid 7%, Hispaanias 49% ja Kreekas 50%. Üle 7 miljoni noore vanuses 15-24 ei ole töötamisega ega ka õppimisega hõivatud. 11% 18-24.a noori on haridustee pooleni jätnud. (Commission of European Communities, *n.d.* c)

Euroopa tööhõivepoliitika üheks eesmärgiks on tagada ebasoodsas olukorras olevatele inimestele pääs tööturule. Erivajadustega inimeste kaasamine haridusse ja tööellu ning neile selleks võrdsete võimaluste loomine on üheks prioriteetseks suunaks ka eesti ühiskonnas (Võitlus vaesuse, sotsiaalse tõrjutuse..., 2015).

2014 aastal oli Eesti tööjõu uuringu andmetel õppimisega seotud 103 500 noort vanuses 15-26 aastat ehk 56% selle vanuserühma noortest, 43% õppivatest noortest on mitteaktiivsed, 11% tööga hõivatud ja 1% töötuid. 44% mitteõppivatest noortest 9% on mitteaktiivsed, 5% töötud ja 30% töötavad. Seega töötas 15-26 aastastest noortest 2014. aastal 41% ehk 76 500 inimest, mitteaktiivseid oli 52% ehk 97 300 ja töötuid 7% ehk 12 400. (Erivajadustega noored, 2016, lk 12)

Praxise läbi viidud uuringust selgub, et kutsekooli õppima asuvatel HEV noortel on madal karjääriteadlikkus ning spetsialistid peavad põhikoolis tehtavat eeltööd puudulikuks. See tähendab, et kutseõppesse tulevatel noortel ei pruugi olla täit arusaama sellest, millisele erialale nad õppima asusid ja kuidas see peale kutse omandamist erialasel tööll hakkama saada. Selgub ka HEV õppija vähene teadlikkus tööjõuturule siirdumisest. (Haaristo *ed.ol.*, 2016, lk 41-42)

Selleks, et noore haridusasutusest tööellu siirdumine oleks sujuvam, on oluline, et noor põhihariduse omandamise ajal saaks karjääriõpet ja -nõustamist, mis annaks teadmisi ja

suuna sobiva eriala valikuks kutsekoolis. Kuigi HEV õppijate võimalused kutsehariduses sobiva eriala valikud on piiratud, sest sobivad õpperühmad on olemas üksikutel erialadel (kodumajandus, puhastusteenindus, abikokk). Selleks, et toetada peale kutsehariduse omandamist noore tööle asumist, on oluline, et kogutud teave (läbitud praktika, juurde õpitud oskused jne) ei läheks kaduma vaid oleks pärast õpingute lõppu vajadusel kättesaadav ka teistele osapooltele (Eesti Töötukassale, tugiisikule, tööandjale). Vajalik on luua võimalus, kuidas HEV noore individuaalne üleminekuplaan liiguks sujuvalt koos noorega õppeasutuste ning tuge ja abi pakkuvate asutuste vahel, mis on vajalik ka Eesti Töötukassa individuaalse töötusimiskava koostamiseks, tööturuteenuste pakkumiseks ja töövahenduseks. Oluline roll on siinkohal ka kohalike omavalitsuste sotsiaaltöötajatel, et HEV noort toetav võrgustik ei kaoks ära peale noore haridussüsteemist lahkumist. (Haaristo *ed ol.*, 2016, lk 6)

HEV noor peaks hoidma end tööturu olukorraga järjepidevalt kursis, et püsida tulevikus konkurentsivõimelisena ja täiendama oma teadmisi ning oskusi. Peale hariduse omandamist on tähtis, et isik suunduks võimalikult kiiresti tööturule oma saadud teadmisi rakendama, mille käigus ta omandab ka uusi töövõtteid, oskusi ja vilumust. Tööandjatele on tähtis, et tema palgal olev tööjõud oleks konkurentsivõimeline. Tööturul osalemine tagab noorele sotsiaalse kaasatuse, eneseteostamise võimalused, ta õpib teistega arvestama, tagatud on sotsiaalsed garantiid (ravikindlustus, pension, töötuks jäämisel töötutoetus).

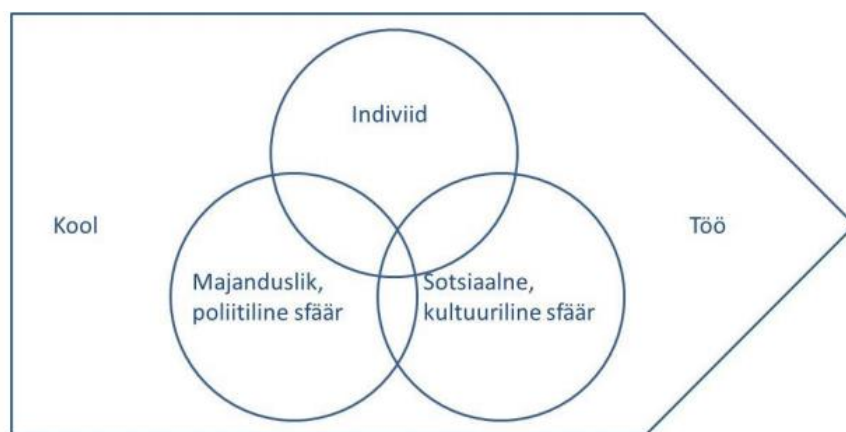


Joonis 3. Erivajadustega noorte koolist tööle siirdumise toetamine. Allikas: Nel & Westhuyzen uuring (viidatud Haaristo, Hanna-Stella, Masso, Märt, Veldre, Vootele 2016, lk 25, vahendusel).

Nel & Westhuyzen'i uuringu (viidatud Haaristo *et al.*, 2016, lk 25 vahendusel) kohaselt on HEV noortele pakutav üleminekutugi individuaalne protsess, mis algab koolis. Individuaalse siirdumise planeerimisel keskendutakse töötamiseks valmisoleku suurendamisele ning sotsiaalsete ja tööoskuste arendamisele. Sama protsess jätkub

toetatud hariduses ja toetatud töötamisel, mis tagab juurdepääsu tööle ning loob suutlikkuse töötada avatud tööturul. Walther'i läbi viidud (viidatud Haaristo *et al.*, 2016, lk 20 vahendusel) uuringu kohaselt on ühiskonna muutumise käigus noorte, sealhulgas erivajadustega noorte haridusasutusest tööturule siirdumine muutunud pikaajalisemaks ja mitmekesisemaks. Noorte haridustee on pikenenud, mistõttu lähevad nad tööle hiljem. Ka tööturule siirdumise teed on muutunud mitmekesisemaks. Erinevate noorte haridustee on erineva kestusega ja nii jõutakse ka tööturule erineval ajal. Peale selle, et tööturule siirdumise teed on muutunud mitmekesisemaks, on need sageli ka mittelineaarsed, mis tähendab seda, et noored võivad pärast mõnda aega tööturul tegutsemist naasta tagasi haridussüsteemi. Siirdumise teede mitmekesisus ja tagasi pöördumus iseloomustab suurel määral ka erivajadustega noori.

Kutseharidusest tööle siirdumiseks omab olulist osa noore ettevalmistamine tööpraktika kutsehariduse omandamise ajal. Praxisel läbi viidud uuringus on välja toodud, et haridusasutus võib HEV õppijale koostada praktilise töö või praktika kohandamiseks individuaalse praktikaplaani, mis on individuaalse õppekava üks võimalus praktika tegemiseks. Samas uuringus viidi läbi intervjuu koolide esindajatega kus uuriti praktika korraldamist haridusasutuses õppivatele noortele. Uuringust selgus, et praktikat korraldatakse kõikidele õpilastele ühtmoodi ja seda põhjusel, et HEV noor saaks praktikakohta otsides kogemusi, kuidas ettevõtjatega suhelda, võimalus sotsiaalselt aktiivne olla ja iseseisvalt hakkama saada, kuid siiski tuleb pakkuda paljudele HEV noortele individuaalset tuge. (Haaristo *ed ol.*, 2016, lk 43-44)



Joonis 4. Noore koolist tööle siirdumine sotsiaalses kontekstis. Allikas: Deluca, 2012, viidatud Haaristo *ed so.*, 2016, lk 21 vahendusel.

Praxise läbi viidavast uuringust selgub, et Deluca uuringu kohaselt mõjutavad nooruki tööturule siirdumist indiviidi psühholoogilised omadused ja oskused, sotsiaalne võrgustik ja väärtused ning majanduslikud ja poliitilised tegurid. Samas tuuakse uuringus välja, et Lindströmi uuringu kohaselt mõjutab HEV noorte tööle siirdumist ja tööalast karjääri eelkõige töökogemuse puudumine, piiratud ligipääs tasemeharidusele ja koolitustele, eelarvamused ja diskrimineerimine tööturul ning nende noorte pärsitud püüdlused ja karjääriootused. Tuuakse välja asjaolu, et tööturul osalemist piirab vähene vaimne võimekus (IQ). (Deluca, 2012, viidatud Haaristo *ed so.*, 2016, lk 21 vahendusel).

Samas Praxise uuringus (viidatud Sweigart, Evanovich vahendusel) ilmnes, et HEV noore tööle siirdumise aluseks on siirdumisplaan, mis hõlmab:

- noore kaasamist selle koostamisse, rakendamisse ja hindamisse;
- siirdumise igakülgset hindamist, mis keskendub töötamisele, õppimisele ja iseseisvale toimetulekule ning selle saavutamiseks vajalikele teguritele (huvid, eelistused, kognitiivsed võimed, oskused ja hariduslikud saavutused, sotsiaalsed ja psühholoogilised oskused, tervis, sotsiaalne taust);
- arusaamist, et siirdumise hindamine ja planeerimine on pidev protsess (see peab toimuma korduvalt ja perioodiliselt), et seada ja kohandada eesmärke ning muuta sekkumisi, millega siirdumist toetatakse, ning hinnata eesmärkide poole pürgimist;
- põhimõtet, et hindamise eesmärk on planeerida ja rakendada tegevusi, sh mitmesuguste tegevuste, kohanduste ja kõrvalabi pakkumist.

Euroopa Eripedagoogika Arendamise Agentuuris (2002) läbi viidud projektis ilmnes, et inimeste üleminek tööellu on osa pikast ja komplekssest protsessist, mis hõlmab kõiki inimeste elutappe ja mida tuleb kõige sobivamal moel juhtida. Eduka üldise üleminekuprotsessi lõppeesmärgid on „hea elu kõigile“ ja „hea töö kõigile“. Noore inimese üleminek haridusasutusest tööellu peab toimuma noore pideval osalusel, peret kaasates ning tihedas koostöös tööandjatega ja tööhõiveametiga.

Noore tööellu siirdumise sujuvuse tagamiseks tuleb järgida põhimõtteid, mis on IÜP koostamisel eesmärkideks seatud ning tuleb arvestada perede erinevate omaduste ja hoiakutega. Peamised juhtmõtted IÜP koostamisel on ära toodud tabelis (vt. Lisa 2).

Oluline on, et isik ise, kellele plaan koostatakse, osaleks selle pidevas protsessis aktiivselt, kaasatakse pere. IÜP koostatakse organisatsioonide vahelises koostöös ja üleminek kavandatakse noore jaoks paindlikult ning reageerides väärtuste ja kogemuste muutustel. (Täht, 2012, lk2-4)

Eelnevatele teooriatele tuginedes on HEV noored nõrgem sihtgrupp tööturule sisenejatest ja vajavad põhihariduse omandamisel suurema tähelepanelikkusega individuaalset toetamist ja nõustamist karjäärialaselt, et antud oskusi paremini omandada. Põhikoolis intensiivsemalt saadud karjäärialase nõustamisega oskab teha varakult enda jaoks õigeid valikud eriala valikul ja toetaks tööturule siirdumist paremini. Samas selgus, et HEV õppijatele on pakutavaid erialasid vähe ja neil ei ole väga valida, peavad lähtuma sellisest eriala valikust, mida välja valitud õppeasutus tema jaoks pakub. Läbi viidud uuringutest selgus, et osa kutsekoolides ei ole spetsiaalset karjäärinõustajat (HEV koordineerijat), kes tegelebki antud teemaga. Seetõttu on ka HEV noored vähem teadlikud tööturumeetmetest. HEV noore karjäärialast teadlikkust aitab tõsta individuaalne üleminekuplaan, kuhu juba koostamise algul kaasatakse aktiivselt noort ennast. Plaani täitmine, eesmärkide seadmine ja tegevuste planeerimine ja igakülgne sotsiaalne toetus, julgustus aitab noorel valmistuda tööturule sisenemiseks ja sinna püsima jäämiseks.

2. UURING HARIDUSLIKU ERIVAJADUSEGA ÕPPIJATE TEADLIKKUSEST TÖÖTURULE SIIRDUMISEST KOHTA NELJA KUTSEKOOI NÄITEL

Käesolevas peatükis antakse ülevaade püstitatud uurimisküsimustest ja uurimismeetodist, tutvustatakse uurimisprotsessi läbiviimist ning analüüsitakse andmeid ja antakse ülevaade saadud tulemustest. Uurimistulemuste põhjal teeb töö autor omapoolsed ettepanekud, et leida lahendused, kuidas tõsta HEV noorte teadlikkust tööturule sisenemiseks ja sinna püsima jäämiseks.

2.1. Nelja kutsekooli tutvustus

(Haapsalu Kutsehariduskeskus, a.s.) Haapsalu Kutsehariduskeskus asub Läänemaal, Uuemõisa külas. Kutsehariduskeskuses õppivad HEV noored saavad omandada kutset tislari, üldehitaja, kodumajandus erialal. Õppeaeg on kolm aastat, mille käigus omandavad õppijad praktilisel käies esmased töövõtted. Hetkel omandab Haridussilma statistika andmetel kokku kutseharidust 828 õpilast, neist HEV õppijaid on viis, mis moodustab kogu õppijatest 0,6%. Haridusasutuses töötab karjäärinõustaja, kes suunab noore tööpraktikale ja hoiab tööturu olukorraga kursis, aitab vajadusel kontakteeruda tööandjatega. Haapsalu KHK teeb koostööd Astangu Kutserehabilitatsioonikeskusega, kus õppetöö toimub Astangul kohapeal. (HaridusSilm, 2016)

Vana-Vigala Tehnika- ja Teeninduskool asub Raplemaal. HaridusSilm statistilistel andmetel omandab haridusasutuses kutseharidust kokku 328 õppijat, neist HEV õpilasi on 8, mis moodustab kogu õppijatest 2,4%. Haridusasutus pakub viit õppekava lihtsustatud õppekavaga õppijale: automaatri-, ehitusviimistluse-, abikoka-,

puhastusteeninduse- ja kodumajanduse eriala. Õppeaeg on kolm aastat, mille käigus omandavad õppijad praktilisel käies esmased töövõtted. Koolis töötab tööhõivespetsialist, kes aitab õpilastel leida praktika kohti ja peale kutsehariduse omandamist tööturule siseneda. (Vana-Vigala, *a.s.*)

Tallinna Teeninduskool pakub HEV õppijatele, nii naistele kui ka meestele, abipagari kutse omandamise võimalust, mille aastase õppeaja perioodil läbitakse neli praktikat. Õpilane omandab kompetentsid, mis võimaldavad töötada oskustöölisena kondiitriettevõttes või toitlusteenuseid pakkuvas ettevõttes, töötades spetsialisti juhendamisel. HaridusSilma statistilistel andmetel omandab kutsekoolis 2016.a kutseharidust kokku 856 õppijat, neist 12 on HEV õppijat, mis moodustab kogu õppijatest 1,4%. (Tallinna Teeninduskool, *a.s.*)

Järvamaa Kutsehariduskeskuse kodulehe andmetel toimub õppetöö Järvamaa Kutsehariduskeskuse õpperuumides Paides ja Säreveres, kus pakutakse õpet nii statsionaarses kui ka mittestatsionaarses õppes (tsükliõpe). 2016.a Haridussilma statistilistele andmetele tuginedes omandab haridust kutsehariduses kokku 992 õpilast, neist 15 on HEV õppijat, mis moodustab kogu õppijatest 1,5%. HEV õppijatel on võimalus õppida puhastusteenindaja-abilise ametikohal. Peale üheaastast kutse omandamist saavad õppijad lihtsamate tööde ja abitööde tegemise oskused. (Järvamaa Kutsehariduskeskus, *a.s.*).

2.2. Uurimismeetod ja valim

Käesolev uurimus on läbi viidud kvalitatiivsel meetodil. Kvalitatiivne uurimismeetod on üldistav lähenemisviis ning selle eesmärgiks on parem ja sügavam arusaam inimese või grupi kogemustest (Hunt, 2003). Empiiriliste andmete kogumiseks kasutati fookusgruupiintervjuud ja individuaalseid intervjuusid, mille aluseks on poolstruktureeritud küsimustik. Poolstruktureeritud intervjuu ühe vormina on Meuser ja Nagel 2002. aastal väljatöötanud ekspertintervjuud. Antud tüüpi intervjuus ei paku intervjuueeritavale huvi mitte inimesed ise, vaid nende eksperthinnang millegile. Nad on uuringusse kaasatud kui teatud rühma esindajad (Laherand 2008, lk 199).

Töö autor on teadlik, et läbiviidud uuringul võib esineda valimi väiksusest tulenevalt puudusi. Valimisse kuuluvad 19 HEV õppijat neljast kutsekoolist vanuses 18-24 eluaastat. Kutsekoolid, mis osalesid valimis on: Vana-Vigala Tehnika- ja Teeninduskool ühe õpilasega, Haapsalu Kutsehariduskeskus kahe õpilasega, Tallinna Teeninduskool kuue õpilasega ja Järvamaa Kutsehariduskeskus kümne õpilasega. Lisaks veel intervjuu Raplamaa ettevõtjaga ja ekspertintervjuu Eesti Töötukassa Raplamaa osakonna esindajaga.

Raplamaa ettevõtte sattus uuringu valimisse seetõttu, et antud ettevõtte esindaja oli ainukesena küsitatud ettevõtjatest nõus intervjuus osalema. Autor soovis saada ülevaadet, kui teadlik on maapiirkonnas tegutsev tööandja ja kui motiveeritud on üks väiksem ettevõtte HEV noort palkama Eesti Töötukassa poolt pakutavate teenuste ja toetustega. Ettevõtte on praeguseks ajaks tegutsenud 15 aastat. Tegevusvaldkond on puidutööstus, mille tegevusala on jaotunud kaheks: ühes alas toodetakse puidust erinevaid mööblidetaile, mis eksporditakse Norra ja teises osas on saekaater, mis tegeleb saematerjali, voodri- ja terrassilaudadega. Ettevõttes saavad tööd naisterahvad ja meisterahvad, kes töötavad täiskohaga, kokku üksteist isikut. Tööandjal ei ole varasemal ajal kokkupuudet olnud haridusliku erivajadusega õppijatega ja koostöö haridusasutustega puudub. Puudub ka kokkupuude Eesti Töötukassaga.

Eesti Töötukassa Raplamaa osakonna spetsialist osutus intervjuueeritavaks, kuna töö autor soovis saada eksperthinnangut karjäärinõustajalt HEV noorte teadlikkuse kohta tööturule sisenemisest, neile pakutavatest võimalustest teadlikkuse tõstmiseks ja tööturule siirdumiseks ning hinnangut tööandjale ja kuidas tõsta tema teadlikkust ja kuidas motiveerida Eesti Töötukassa poolt pakutavate teenuste ja toetustega.

Töö autor otsustas fookusgrupi intervjuu kasuks järgmistel põhjustel (Laherand, 2008 viidatud Patton, 2002, lk 220 vahendusel):

- rühmas tekib diskussioon, milles keskendutakse konkreetsele teemale,
- korraga aada suuremal hulgal uurimiseesmärgi saavutamiseks esitatud küsimustele vastuseid,

- kõigile küsitletavatele on võimalus ühel ajal selgitada küsimuse sisu, mis on aja kokkuhoiu mõttes kasulikum ja intervjuueeritavate poolt tekkinud küsimustele vastata ja küsimuse sisu selgitada, mis annab teadmisi ka teistele osalejatele.

Diskussiooni puhul on hea, kui tekivad ka kaaslastel mõtteid ja arutelu, mis annab võimaluse intervjuerijal rohkem sisulist teavet saada.

Töö autor otsustas individuaalse intervjuu kasuks järgmistel põhjustel (Laherand 2008, viidatud :

- arvestades asjaoluga, et valimisse kuuluvad intervjuueeritavad ei tarvitse nõustuda fookusgruupiintervjuus osalemisega,
- arvestades asjaolu, et valimisse kuuluvad intervjuueeritavad võivad viibida fookusgruupi intervjuueerimise läbi viimise ajal eemal,
- intervjuu läbi viimiseks saab ajakulu ette planeerida, mis annab ajakokkuhoiu intervjuerijale ja intervjuueeritavale.

Töö autor otsustas ekspertintervjuu kasuks järgmistel põhjustel (Laherand, 2008 viidatud Meuser & Nagel, 2002, lk 199 vahendusel):

- tekib vastastikune kommunikatsioon, milles uurija saab teema täpsustamiseks esitada põhiküsimusest tulenevalt lisaküsimusi,
- intervjuueeritaval on eelnev kogemus või arusaam teema kohta, mille kohta saab anda omapoolse arvamuse
- vastaja on eksperdi rollis.

Intervjuu küsimuste koostamisel on lähtutud uurimisprobleemist, mille kohaselt on noorte töötus suur ja HEV noorte tööturule sisenemine veel omakorda keerulisem. Lähtudest lõputöö eesmärgist, mille eesmärk oli välja selgitada HEV noorte teadlikkust tööturule siirdumiseks. Küsitluse abil soovis autor välja selgitada kui palju HEV noored kasutavad kõrvalist abi tööturule siirdumiseks (sotsiaaltööstik, Eesti Töötukassa), noorte valmisolekut tööle asumiseks, tööandja valmisolekut HEV noore tööle palkamiseks ja Eesti Töötukassa Raplamaa esindajapoolset hinnangut noorte ja tööandja teadlikkusest ja pakutavatest toetustest. HEV õpilaste küsimustik koosneb 13. avatud

küsimusest, millele saab intervjuuerides vajadusel esitada täpsustavaid või suunavaid küsimusi.

2.3. Uurimuse läbiviimine

Andmete kogumine toimus ajavahemikul 30.03 – 29.04.2016.a. Esimeste intervjuude läbiviimine lepidi eelnevalt kokku Vana-Vigala Tehnika- ja Teeninduskooli kursusejuhendajatega. Mõnda aega hiljem selgus, et õpilased on kodukohas praktiliselt ja osad neist ei nõustu oma kontaktandmeid intervjuerimiseks andma. Uuringus nõustus osalema vaid üks õppija.

Töö autor kontakteerus koheselt Haapsalu Kutsehariduskeskuse õppe- ja karjäärinõustajaga ja selgus, et kaks õppijat on nõus uuringus osalema. Tallinna Teeninduskooli tööhõive- ja järelõppekeskuse juhatajaga kontakteerudes sai töö autor fookusgruupiintervjuus osalemiseks kuuelt õppijalt nõusoleku. Kontakteerudes Järvamaa Kutsehariduskeskuse õppekorralduse osakonna juhatajaga sai töö autor kokku leppida Skype'i ja telefoniintervjuud kümne õppijaga. Kokku osales intervjuudes 19 HEV kutsekooli lõpetajat. Individuaalne intervjuu kestis keskmiselt 25 minutit, fookusgruupiintervjuule kulus aega 55 minutit. Uurimuses osalemine oli õppijatele vabatahtlik ja anonüümne. Töö autor lindistas intervjueritavate nõusolekul kogu intervjuu, mida hiljem transkribeeriti eraldi lehtedele, mis nummerdati vastavalt intervjuerimise järjekorrale. Teksti analüüsides ja kategooriaid luues töö autor sorteeris kogutud andmete põhjal kindlad sõnad, fraasid ja uuritavate mõtlemis- ja käitumisviisid intervjuerides märkmeid tehes ja hiljem intervjuerimis lehte täiendades. Seejärel leiti andmetest korrapärasusi kui ka kattuvaid väljendeid ning ka teemasid, mida andmed sisaldasid. Kodeerimiskategooriad tekkisid andmetest leitud teemast ja korduvatest mustritest, millele omakorda leiti koodid.

Tööandja aluseks oli poolstruktureeritud küsimusitk, mis koosnes üheksast avatud küsimusest. Töö autor soovis intervjuerida ühte Raplamaa maapiirkonnas tegutsevat ettevõtet eesmärgiga saada teada tööandja teadlikkust HEV noortest ja kui motiveeritud on tööandja HEV noort palkama Eesti Töötukassa pakutavate toetuste ja teenustega. Töö autor kontakteerus tööandjaga ning lepidi kokku tööandjale sobiv aeg ja

koht intervjuu läbi viimiseks. Kohaks osutus ettevõtte ruum. Individuaalne intervjuu kestis kokku 35 minutit. Töö autor lindistas intervjuueeritava nõusolekul kogu intervjuu ja hiljem transkribeeris.

Töö autor soovis saada eksperthinnangut Eesti Töötukassa esindajalt HEV noorte teadlikkusest tööturule sisenemiseks, töötukassa poolt pakutavatest võimalustest noore tööle aitamiseks ja püsima jäämiseks. Samas soovis tööautor saada teada ekspertintervjuust, millised võimalused on töötukassal tööandja motiveerimiseks ja teadlikkuse tõstmiseks HEV noore palkamiseks. Ekspertintervjuu viidi läbi 19.04.2016 eelnevalt kokku lepitud ajal Eesti Töötukassa Raplamaa osakonnas. Andmeid koguti kvalitatiivsel meetodil, mille aluseks oli poolstruktureeritud avatud küsimustega küsimustik. Intervjuueerija tugines intervjuud läbi viies HEV õppijatelt ja tööandjalt saadud andmetele. Ekspertintervjuu keskis 25 minutit. Töö autor lindistas intervjuueeritava nõusolekul kogu intervjuu, mida hiljem transkribeeris.

2.4. Uurimisandmete analüüs ja tulemused

Intervjuude küsimused jaotas töö autor kolme liiki intervjuudeks. Esimese liigi intervjuus uuris töö autor HEV õppijate teadlikkust tööturule sisenemiseks. Teise liigi intervjuus uuris töö autor ühe ettevõtja teadlikkust HEV noortest ja kui motiveeritud ta on palkama HEV noort läbi Eesti Töötukassa poolt pakutavate toetuste ja teenuste. Kolmanda liigi intervjuus uuris töö autor Eesti Töötukassa Raplamaa osakonna esindajalt noortele pakutavast karjäärinõustamise võimalusest ja millised on töötukassa poolt pakutavad toetused ja teenused HEV noortele tööle asumiseks ja tööandjale HEV noore palkamise toetamiseks.

Töös kasutatavad tsitaadid on jutumärkides ja tähesuurusega 12. Tsitaatidele on lisatud respondendi V1, V2 jne. tunnus. Kui tsitaadis on välja jäetud laused, et mõtet paremini esile tuua, siis on see koht töös märgistatud tähisega /.../.

Uuringus osales 19 HEV noort neljast erinevast kutsekoolist kus selgus et vanuse varieeruvus on 18-24 eluaastat. Eelnevale teooriale tuginedes selgus, et kutseharidus õpilaste vanuseline varieeruvus võib tulla mitmetest asjaoludest: kas asutakse hiljem

kutseharidust omandama; mõnes kutsekoolis on kutse omandamine pikema aja vältel kui teises kutsekoolis.

HEV noorte tööturule siirdumise teadlikkuse väljaselgitamiseks tugines intervjuerija kolmele põhiküsimusele, mis andis võimaluse edasi uurida noorte kooli valiku ja eriala valiku põhjusi, varasemat töökogemust ja seda, kas nad on mõelnud, mis saab edasi, kui eriala omandatud.

Tööpakkumistega kursis olemise kohta uuriti intervjueritavatelt kuidas nad end kursis hoiavad vabade tööpakkumistega, millised on need tööportaalid ja töö otsimiskanalid, mille kaudu tööpakkumisi vaadatakse. 19. vastajast üle poole tõid välja, et uurivad tööle saamise võimalusi läbi oma tutvusringkonna (pere, sõbrad, tuttavad), Facebook'ist ja paar vastanut tõi ka välja, et CV-Keskus on selline koht, kus saab vaadata tööpakkumisi.

Kandideerimisdokumentide kohta soovis töö autor saada intervjueritavatelt ülevaadet, kui paljud on kokku puutunud kandideerimisdokumentide koostamisega. Selgus, et enamus on kutsekoolis mingis ainetunnis CV koostamise läbi teinud, kuid teisi kandideerimiseks vajalikke dokumente ei osatud nimetada (kaaskiri, motivatsioonikiri). Osa õpilasi ei pidanud kandideerimisdokumente vajalikuks, sest töökohale kandideerimine pidavat käima suuliselt kokkulepitult. Töötukassa esindaja seisukoht oli, et CV on vajalik dokument töökohale kandideerimiseks, mis peaks juba kutset omandama asudes koos juhendaja abiga saama koostatud. Töötukassa esinda seisukoht oli, et CV võiks olla noorel juba siis valmis, kui asub praktikale ja saab selle tööandjale edastada, mis annab noorele teadmise, et antud dokument on üks osa töökohta saamiseks. Toodi ka välja, et kutseõppe lõpetamise perioodil kui hakkab omaale töökohta otsima, võiks noor uue korrektse CV koostada. Koostamise juhendamisega saavad abiks olla ka Rajaleidja või Töötukassa karjäärispetsialistid.

Erialavaliku põhjendustes toodi välja, et valikul saab otsustavaks ikkagi see haridusasutus ise kuhu õppima asutakse ise ja mis valikuid seal pakutakse. Enamjaolt õppivad HEV noored toitlustust: abipagariks, kokaabiks ja kodumajandust. Teooria kohaselt on HEV noortel kõige populaarsem eriala turismindus, sellist eriala valimisse

sattunud kutsehariduskoolides ei pakutud. Noored tõid välja kitsaskoha kutseharidusest, et neile pakutavaid erialasid on vähe ning ollakse sunnitud õppima seda, mida haridusasutusel pakkuda on.

V1: „/.../kuna mina elan oma ema ja kasuisaga koos, siis...siis kasuisa oligi see...mind sunniti siia Haapsalu kooli. Ise ma oleksin tegelikult tahtnud minna mujale, mul on üks sugulane, kes õpib ka kokaks, oleksin tahtnud temaga samas koolis õppida /.../.

V8: „No mis mul üle jääb, mul ei olnud muud midagi valida, kui see eriala. Muidugi ma tahtsin ka midagi muud õppida...aga pean ka seda arvestama, et kaugele kooli minna ei saa, sõit on kallid, elamine maksab ja valingi selle, mis on kodu lähedal ja nii ongi.“

Eelneva teooria kohaselt selgus, et HEV noortele mõeldud eriala valikud on nende jaoks piiratud. Nad sõltuvadki sellest, mida kodu lähemal kutseharidusasutusel neile pakkuda on, mis võib omakorda tuleneda sellest, et riik panustab HEV haridusse vähem võrreldes teiste kutseharidust omandavatele noortele.

Kui intervjuueerija küsis HEV noortelt nende eelnevat kokkupuudet tööandjatega, siis selgus, et 19-st HEV noorest neli on varasemal jala ametlikult töötanud, nendest üks respondentidest omandab kutseharidust ja samas ka töötab toitlustusettevõttes poole kohaga kokaabina. Selgus, et nad ei ole iseseisvalt tööandjatega pidanud suhtlema, sest praktika kohad otsitakse läbi pere või kooli karjäärinõustaja. Töö autor järeldab sellest seda, et HEV noortel puudub vastas julgus ja oskus võibolla ka võimalus, et iseseisvalt tööandjaga kontakteeruda. Põhjus võib olla ka selles, et haridusasutuses puudub noore jaoks kavandatud IÜP, mille eesmärk on HEV noore kaasamine planeeritud tegevustesse ettevalmistamise eesmärgil tööellu siirdumiseks. Põhjus võib olla ka selles, et keegi pereliikmetest, tutvusringkonnast või haridusasutusest on kergekäeliselt ise otsitud tööandja praktika läbi viimiseks. Põhjus võib olla ka selles, et noor ei tea kuidas leida tööandja üles ja kuidas temaga edasi asju ajada. Antud põhjus võib tuleneda sellest, et noor ei teadlik karjäärialasest informatsioonist, mida annavad karjäärinõustajad, tööhõivespetsialistid ja Rajaleidja ja Eesti Töötukassa.

V16: „...selle tööandjaga ma rääkisin ise, küsisin tööd. See oli juba eelmine aasta tegelikult. Ma elan Hiiumaal ja õpin siin koolis ja raha onju vaja elamiseks. Ma ei saa

oma ema ja kasuisagi läbi, nädalavahetuseti ma ei lähe ka selle pärast koju, olen siin ja käin töö!“.

Need neli, kellel oli varasem kokkupuude tööandjatega kontakteerumisel, uuris intervjuuerija seda, kuidas jõuti antud tööandjani ja kuidas kontakteeruti. Selgus, et üks respondentidest sai ajalehe kaudu kontakti ja helistas, käis ka töövestlusel. Teised kaks leidsid tööandja läbi oma tutvuste, kes oli pere tuttav, kuid ise kontakteerusid tööandjaga. Neljas respondent leidis tööandja kohta informatsiooni tööotsingu portaalist, kontakteerus, läbis töövestluse ja sai ka töölepinguga hooajalisele tööle.

Intervjuerija soovis saada ülevaadet ka kutsekooli lõpetajate teadlikkusest Eesti Töötukassast ehk kui teadlikud on noored sealsetest pakutavatest toetustest ja teenustest tööle saamiseks ja sinna püsima jäämiseks. Paar vastanut oskas öelda, et töötukassas käivad töötud, aga ei oldud teadlikud sealsetest pakutavatest toetusmeetmetest.

2.5. Tööandja intervjuu analüüs

Töö autor viis läbi intervjuu Raplamaa tööandjaga, et välja selgitada tööandja teadlikkus HEV noortest, kes siirduvad peale kutsehariduse omandamist tööturule. Intervjuu viidi läbi 17.04.2016.a tööandjaga eelnevalt telefoni teel kokku lepitud ajal ettevõttes kohapeal. Intervjuust selgus, et tööandja on teadlik haridusliku erivajadustega noortest, kuid isiklikku kokkupuudet ei ole olnud. Tööpraktikat esmase töökogemuse saamiseks on tööandja nõus noorele pakkuma, kuid tööle palkamiseks ei olnud nõus kuna oli arvamisel, et asjaajamine on liiga bürokraatlik, ajamahukas ja lisaks HEV noor ei too ettevõttele kasumit vaid pigem lisa ressurside näol kahjumit. Tööandja oli teadlik, et Eesti Töötukassa toetab teenuste ja toetustega, kuid ei olnud teadlik milliste teenuste ja toetustega. Enda sõnul pole ta end kurssi viinud, sest pole vajadust olnud.

Küsimusele „kui Eesti Töötukassa pakuks Teile HEV noore palkamiseks aastast palgatoetust, kas see motiveeriks Teid HEV noort palkama?“, vastas tööandja:

„ega seda ikka niisama lihtsalt ei anta, ju peab mingi konks asjaga kaasas käima, mingid lisakohustused või lisa asjaajamised. No ma ei tea...vastutust on parasjagu,

vaata, et kättpidi kuskile masinate vahele ei jää...ah, ei... ma nagu ei tahaks lisakohustusi vabatahtlikult võtta“.

PRAXISE läbi viidud uuringust selgus, et tööandjad ei ole varmad HEV noorele tööd pakkum ja selgus, et põhjus on ikkagi selles, et inimese eest peab vastutust kandma, mis on aga tööandjale lisakohustus, kuna tegemist on nõrgema sihtgruppi kuuluva inimesega ja vähe produktiivsema töötajaga.

Küsimusele „Kui Eesti Töötukassa pakuks HEV noore palkamiseks kõigepealt tööpraktikat, kus Teile makstakse juhendaja tasu ja peale praktika läbimist aastast palgatoetust kus kuni 50% hüvitatakse tööandja palgakulust ja lisaks tugiisik noorele senikauaks kuni on töökohas kohanenud ja ei vaja enam juhendamist, kas siis oleksite valmis noorele töölepinguga tööd pakkuma?:

„Ah, et kohe sellist paketti on võimalik riigilt tellida? Tegelikult teoreetiliselt on ju ideaalne, sest kus kohas need noored tööle rakendatud muidu saaks siin maakohas. Aga olgem ausad, kui tegu on oma lapsega, siis ma isegi ei kõhkleks, aga tegu on võõra inimesega. Ma pean käima ja muudkui midagi tõestama, samas minu oma enda töökohustused teiste töötajate ees ja kuidas nemad sellesse suhtuvad, kui mina, tööandja, ootan neilt kõrgemat tööefektiivsust ja samas on mul inimene kes ei ole suuteline samal tasemel panustama. Keeruline, ei oska kohe vastata. /.../“

2.6. Eesti Töötukassa Raplamaa spetsialisti hinnang HEV noorte tööturule siirdumisest

HEV õppijate tööturul osalemise võimalusest ülevaate saamiseks küsitleti ühte Raplamaa tööandjat ja Eesti Töötukassa Raplamaa osakonda esindavat karjääriinfo spetsialisti. Selleks viidi 19.04.2016 läbi individuaalne ekspertintervjuu, mille aluseks oli koostatud poolstruktureeritud küsimustik avatud küsimustega Eesti Töötukassa Raplamaa osakonna karjääriinfo spetsialistile. Ekspertintervjuud on valitud põhimõttega, Eesti Töötukassa esindaja tooks välja võimalused, mis toetavad ühtpidi

HEV noore tööturule siirdumist ja teiselt poolt millised on pakutavad teenused ja toetused tööandjale HEV noore palkamiseks.

Kui uuriti töötukassa esindajalt, miks on kandideerimisdokumendid noorele tööandjaga kontakteerumiseks olulised ja millises etapis vajab noor teadlikkuse tõstmist läbi teooria ja kuidas seda praktiseerida?

„Kandideerimisdokumendid on vajalikud kui inimene kandideerib läbi avaliku tööturu ehk et tööpakkumine on avalikult kõigile nähtav ja kättesaadav. Tihti kandideerivad inimesed aga läbi tutvuste ja siis ei lähe sageli kandideerimisdokumente ka vaja. Noorele, kes senini on oma suvetööd leidnud läbi tutvuste pole cv ja teisi dokumente kandideerimisel vaja läinud ning seetõttu ei tea nad ka, mis need ja millal neid vaja võiks minna. Sageli võib tekkida ka küsimus miks neid üldse vaja on, sest senini on noor saanud tööle ilma nendeta. Mina isiklikult arvan, et neid läheb vaja ja on hea kui HEV noor oskab neid koostada või teab vähemalt kelle käest abi küsida koostamisel.

„Teadlikkuse tõstmisel saavad kindlasti kaasa aidata kool ja õpetajad, Eesti Töötukassa karjäärispetsialistid ning Rajaleidja keskuse karjäärispetsialistid. Kool saab kutsuda karjäärispetsi enda õpilaste juurde rääkima, mis on erinevad kandideerimisdokumendid, miks neid vaja on ja kuidas neid koostada. Kohe peaks noorel ka CV valmima ning kaaskiri- ja või motivatsioonikiri. Kindlasti tuleb noorele anda tagasisidet – kontrollida ja parandada, anda nõu muudatusteks. Miks ei võiks HEV noored, kes õpivad kutsekoolis enne praktikale minemist koostada CV ja kaas-/motivatsioonikirja ning selle edastada tööandjale. See annaks noorele teadmise, et see on üks osa töökoha saamisest. Samuti võiks HEV noor vajada abi kandideerimisdokumentide koostamisel kui ta hakkab kooli lõpetama ja hakkab omale töökohta otsima. Kui kool ise ei taha/ei jõua sellega tegeleda siis kasutada kindlasti Rajaleidja või Töötukassa karjäärispetsi.“

HEV noortele esitatud küsimusest „Kas koolis on võimalik saada informatsiooni kuidas tööle asuda“, pooled vastasid, et on võimalik, aga pooled ei osanud seisukohta võtta (nagu oleks kusagilt midagi kuulnud, aga päris täpselt ei mäleta ka).

Kuidas Teie kommenteeriksite antud situatsiooni: Eesti Töötukassa ja Rajaleidja käivad infotunde tegemas noortele põhikoolis, kas kutsekool saab ka vastavat teenust oma

õpilastele pakkuda või peab neil olema vastava ettevalmistusega isik koolis, kes noori nõustab?

„Kahjuks ei ole kutsekooli noored ei Rajaleidja ega ka Töötukassa, pean siin silmas ESF programmi tööturгу tutvustavate töötubade osas sihtgrupiks. Aga kui kutsekoolid meiega ühendust võtavad siis oleme valmis ja läheme ka neile töötube tegema. Samas alates sellest aastast st 2016. aastast Töötukassal eesmärk viia läbi ESF MOBId just kutsekooli noortele ja erilise tähelepanu all on erivajadustega noored“.

Kas noored saavad Teie arvates piisavalt karjääriplaneerimise ja tööturule sisenemisega seotud informatsiooni?

„Nii ja naa – kui põhikoolis on karjääriõpetus kohustusliku ainena siis saab noor juba 8. klassis või 9. klassis teadmisi karjääriplaneerimisest ja tööturгу seotud infot. Samuti 1.01.2015 alustas töötukassa just tööturгу tutvustavate töötubade läbi viimisega üldhariduskoolides. Võttes eesmärgiks viia läbi töötube kõigile 8. klassi ja 11. klassi õpilastele (100% eesmärk) ning 25% ulatuses 9. klassi, 10. klassi ja 12. klassi õpilastele. Lisaks käivad koolides ka Rajaleidja karjäärispetsid. Kuid ikka tuleb ette, et noor ütleb, et ta pole mitte midagi ja mitte kunagi kuulnud. See ehk on sellepärast nii, et sel hetkel tundub see tema jaoks kauge tulevik...“.

Kuidas saaks noorte teadlikkust tööturule sisenemiseks tõsta ja mida selleks peaks tegema?

„HEV noortele otseselt võiks pakkuda nõ ekskursioone töötukassasse, st et see võiks olla üks kohustuslik osa nende programmis – tulevad töötukassa osakonda ja kuulevad siis kohapeal, millega see asutus tegeleb – millised teenused ja kellele. Usun, et see aitab HEV noorel kinnistada ja teadvustada, mis asutus Töötukassa on. ESF karjääriinfo spetsialistide üheks töötoa teemaks koolidele on ka Töötukaasa- abiks noorele. Seal räägime noortele, mis asutus on töötukassa ja mida me pakume st et millised teenused on noortele mõeldud ja millised teenused on kõigile. Tahaks loota, et see aitab noorte hulgas teadlikkust tõsta“.

Millised on Eesti Töötukassa poolt pakutavad toetused ja teenused HEV noore tööle aitamiseks? Võib tuua mõne näite keerulisest HEV noorest kes sai tööle töötukassa abil.

„Töötamine tugiisikuga, praktika, proovitöö“.

Kuidas saaks ettevõtjate teadlikkust tõsta HEV noortest ja julgustada neid koostöös töötukassaga ja haridusasutustega koostööd tegema?

„Julgustada tööandjat võtma HEV noort läbi töötukassa teenuse praktikale ja proovitööle. Ehk see on kõige lihtsam variant, et tööandja saaks vaadata ja katsetada, et näha, et tegelikult saab HEV noor töötamisega kenasti hakkama kui talle õige suund kätte anda või õpetada selgeks töövõtted ja –ülesanded“.

Milline on Teie ettepanek, kuidas saaks kutseharidusest tulevate noorte teadlikkust tõsta tööturule siirdumiseks ja sinna püsima jäämiseks?

„Ega siin muu ei aita kui, et rääkida ja rääkida ja rääkida. Ka kutsekoolides tuleks teha nõ ennetustööd, vähemalt Töötukassa võiks seda teha ning käia ka kutsekoolides töötube/infotunde tegema. Mina isiklikult loodan, et oleme noortele abiks ning saame nede teadlikkust tõsta. Tean, et seda ei saa teha 100% ulatuses ja et kõik noored on kohe teadlikud, Aga minu moto on, et ka üks teadlik noor on juba väga suur saavutus! Tulebki liikuda järjepidevalt ja igaaastaselt. Kutsekoolid võiksid ka ise julgemalt töötukassasse pöörduda ja küsida mida meil oleks neile pakkuda“.

2.7 Arutelu, järeldused, ettepanekud

Käesoleva uurimustöö eesmärk oli välja selgitada lihtsustatud õppekaval hariduslike erivajadustega õppijate teadlikkust tööturule siirdumiseks nelja kutsekooli näitel. Läbiviidud uuringu alusel saab suurelt osalt üldistada noorte teadlikkust tööturule sisenemisest, kuid mis annab teatud ülevaate uuringus osalenutest HEV õppijate kursis olemisest tööturule sisenemiseks.

Uurimustulemuste põhjal võib öelda, et HEV noorte teadlikkus tööturule sisenemiseks on madal ja kasutatakse põhiliselt mitteformulaarseid kanaleid tööturu olukorraga kursis

olemiseks ja puuduvad teadmised kandideerimisdokumentide vajalikkusest. Noored uurivad vabade töökohtade olemasolust oma tutvusringkonnast, Facebook'i töövahendus/pakkumiste gruppidest ja CV-Keskusest. Mõnel juhul teati ka Eesti Töötukassa olemasolust, aga ei teatud mis teenust või toetust seal pakutakse, kuid teati, et seal käivad töötud inimesed. Noored olid arvamusel, et väga oluline on hariduse omandamise käigus tööpraktikal osalemine, mis annab esmase töökogemuse ja ettekujutuse ettevõttes töötamisest, mida kinnitab ka eelnev teooria.

Oluliseks peeti asjaolu, et karjäärinõustamine, praktika koht oleks neile väga suureks toeks tööle asumisel ja sooviti, et tööandjad oleksid aktiivsemad ja käiksid koolides rääkimas omapoolsetest nõudmistest kui tulevastele potentsiaalsetele töötajatele ja millise ettevalmitusega noori nad tööle ootavad ning oleksid valmis ka HEV noortele esmast töölepingut pakkuma. Toodi välja ka asjaolu, et tööandjad soovivad tööjõudu, kellel on juba varasem töökogemus ja ei vaja kõrval õpetamist ning juhendamist, kuid kui tööandja ise pole valmis noorele seda pakkuma, siis noor jääbki tööturust kõrvale.

Tööandja seisukoht oli, et HEV noore tööle võtmisel on temale, kui vastutavale isikule, suur kohustus, millega kaasneb ka bürokraatia ja muud lisakohustused, kuid midagi konkreetset tööandja ei osanud välja pakkuda. Lisaks oli arvamusel, et kui palgata oma ettevõttesse HEV noor, siis eeldas, et HEV noor töölisesena on aeglane ja vähemaktiivne, mis võib tema tootlikkust pigem piirata, kui toetada. Antud argumenti toetab ka PRAXISE läbiviidud uuring, kus on selgunud, et tööandjad vaatavad HEV noori pigem vähem produktiivsema tööjõuna võrreldes teistega. (Haaristo *ed.ol.*, 2016)

Uurimusest saab järeldada, et HEV noorte teadlikkus tööturule sisenemiseks ei ole piisav, mis võib tuleneda sellest, et haridusasutuses ei pakuta neile intensiivsemat karjäärinõustamist ja jääb puudu teadmistest milliseid töövahendusportaale on võimalik kasutada töö leidmiseks. Võimalik, et puudub individuaalne üleminekuplaan haridusasutusest tööle asumiseks või pole noori piisavalt plaani elluviimisel kaasatud. Et noorte teadlikkust tõsta tööturule siirdumiseks tõi Eesti Töötukassa Raplamaa esindaja välja lahenduse, et kutsehariduskeskused teeksid tihedamat koostööd Eesti Töötukassaga, käiksid kohapeal, et näha ja kuulda kuidas toimub tööturule sisenemine ja kuidas saab töötukassa noori toetada avatud tööturule siirdumise protsessis. Samas

tõi ka välja, et tööandjaid tuleb rohkem kaasata haridusasutuste ja töötukassa vahelisse koostöösse, mis suurendab tööandja teadlikkust ja motiveerib haridusliku erivajadusega noort tööle palkama.

Kui HEV noor lõpetab kutsekooli ja ei suundu koheselt avatud tööturule, lähevad tema oskused ja teadmised n-ö rooste ning, kui tekkib soov aastate pärast tööle siirduda, siis see eeldab praktiliselt uut õpet. Seega on oluline, et HEV noor saaks koheselt peale kutse omandamist siirduda avatud tööturule.

Nel & Westhuyzen'i uuringu kohaselt (viidatud Haaristo ed.ol., 2016, lk 25 vahendusel) tuleb keskenduda noore töötamiseks ettevalmistamisele alustades haridussüsteemis üleminekuplaani koostamisega tööturule siirdumiseks, mis hõlmab individuaalse tegevusplaani koostamist antud protsessi noort kaasates kuni avatud tööturule sisenemiseni ja jätkub töötamise toetamisega. Eesti Töötukassa Raplamaa esindaja sõnul oleks lahenduseks see, kui kutsehariduskoolid kutsuksid noortega vestlema Rajaleidja või töötukassast kellegi. Tööandjate teavitus on oluline, tuleb neid julgustada. HEV noore palkamiseks ja motiveerida läbi Eesti Töötukassa pakutavate toetusmeetmete.

KOKKUVÕTE

Käesoleva töö eesmärk oli välja selgitada haridusliku erivajadustega noorte teadlikkus tööturule siirdumisest. Sellest eesmärgist lähtuvalt selgus ka noorte kutsekooli ja eriala valiku langetamise otsus ning töökogemuse olemasolu. Töö autor viis uuringu läbi kvalitatiivsel meetodil kasutades selleks poolstruktureeritud küsimustikku mis olid avatud küsimustega. Fookusgruppiintervjuus osales kuus õpilast, telefoniteel individuaalselt viidi läbi kaheksa intervjuud ja Skype'i vahendusel intervjueriti viite õpilast. Uuringu läbiviimisel kogutud andmetest selgus õppijate teadlikus tööturule sisenemiseks ei ole piisav, et olla tööandjate silmis konkurentsivõimeline. Selgus, et kandideerimisdokumentidest oli kuuldud, kuid ei osatud neid nimetada, CV-de koostamist vähe praktiseeritud ja oldi arvamusel, et saab ka suusõnaliselt tööandjaga kokkuleppele ning ei peetud korrektseid CV-sid tööandjatele esitamiseks vajalikuks. See, milliseid kanaleid noored kasutavad tööpakkumiste otsimiseks näitas, et ei olda kursis enimlevinud portaalidega ja kasutatakse tutvusringkonda, Facebook'is mõna töö otsimis/vahendamis gruppi ja CV-Keskust. Töötukassast ja sealsetest pakutavatest toetustest ja teenustest ei oldud kursis. Uuringu andmetel selgus noorte antud kooli ja eriala valik, mis oli enamasti tingitud kodukohas lähedal asumisest ja eriala valik tehti selle põhjal, et meeldib või polnud midagi muud valida kuna HEV noortele on kutsekoolis erialaseid valikuid vähem, kui tavanooortele. Uuritavate seas oli ka õppijaid, kellel on varasem töökogemus ja kes ka uurimuse läbi viimise ajal omandas haridust ja samal ajal osales tööturul. Uuritavatest enamus ei ole iseseisvalt tööandjatega kontakteerunud tööpraktika- ega tööle asumise asjus. Kooli poolt karjäärinõustaja abil või pereliikmete toel on saadud koolipoolsele tööpraktikale, mis näitab seda, et HEV noortel on vähene teadlikkus tööpraktika otsimise võimalustest, on arglikud ja madala enesehinnanguga või ei juletud iseseisvalt tööandjaga kontakteeruda. Osa vastanutest oli arvamusel, et peale kooli lõpetamist asuvad tööle, kuid ei osatud vastata, mis töö see saab olema ja kus kohas.

Uuringus osales kokku 21 respondenti lisaks uuriti ühelt tööandjalt tema teadlikkust, kui HEV noorest, Eesti Töötukassa poolt pakutavatest toetustest ja teenustest noore palkamiseks ja kuivõrd motiveeritud ta on noort palkama pakutavate teenustega. Eesti

Töötukassast uuriti eksperdiintervjuuna karjäärinõustamise intensiivsust noorte seas ja nende teadlikkust töötukassa seisukohast ning mis võimalused on töötukassal toetamaks noort tööle siirdumisel, sinna püsima jäämisel ja tööandjale pakutavatest toetusmeetmetest noore tööle palkamiseks. Uuringus selgus, et üle poole respondentidest (13) saavad kutsekooli karjäärinõustamist ning on kuulnud kandideerimisdokumentide vajalikkusest, kuid praktiseeritud on vähe. Põhilised tööotsingu kanalid on noortel oma tutvusringkonnast, CV-Keskus ja Facebook'is töövahendusgrupid. Töötukassast teadsid vastanutest kolm nii palju, et seal käivad töötud inimesed, aga milliseid teenuseid või toetusi neile pakutakse, seda ei teatud. Uuringust selgus, et viis vastanutest on eelnevalt töölepinguga lühiajalise töötamise kogemust, ülejäänud alles suunduvad tööturule kasutades selleks kõrvalist abi oma perekonnast või kooli karjäärinõustajat.

Töö autor on arvamisel, et kui põhikoolis õppiv HEV noor saab karjäärialast nõustamist intensiivsemalt ja koostatakse koos noorega üleminekuplaan kutsekooli õppima asumiseks, mis annab noorele võimaluse enda jaoks läbi mõelda kutsevaliku osas. Oluline on teadmiste ja oskuste arendamine tööpraktikas ja sotsiaalne tugi. Mõned noored, kes vajaksid rohkem toetust oleks asjakohane, kui osaleb koolist tööle siirdumise programmis nagu toimib Astangu Kutserehabilitatsioonis. Kutsehariduses peaks olema HEV noortel laiem eriala valiku võimalus, kui praegu pakutakse. Tööandjaid tuleb rohkem motiveerida, kaasata hariduse omandamisel tööprotsessi, neid nõustada ja pakkuda igakülgset tuge HEV noore palkamiseks.

VIIDATUD ALLIKAD

Astangu Kutserehabilitatsioonikeskus. 2016. *Rehabilitatsiooniprogramm HEV (hariduslike erivajadustega) õppijate kutseharidusest tööle siirdumise toetamiseks.*

Loetud aadressilt

http://www.astangu.ee/fileadmin/media/Astangu/2._2.3._HEV_kodulehele_pdf.pdf

Commission of European Communities (a). (n.d.). *Learning Opportunities and Qualifications in Europe.* Retrieved from

[https://ec.europa.eu/ploteus/search/site?f\[0\]=im_field_entity_type%3A97#](https://ec.europa.eu/ploteus/search/site?f[0]=im_field_entity_type%3A97#)

Commission of European Communities (b). (n.d.). *Towards a European Qualifications Framework for lifelong learning.* Retrieved from https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/leaflet_en.pdf

Commission of European Communities (c). (n.d.). *Employment, Social affairs & inclusion.* Retrieved from <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1036>

Eesti Töötukassa. Loetud aadressil <https://www.tootukassa.ee/content/teenused/noustamisteenused>

Erivajadustega isikute kutseõppeasutuses õppimise tingimused ja kord. (2006). *Riigi Teataja* 2006, 66, 1217. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/115052014004?>

Euroopa Parlament. (2015). *Võitlus vaesuse, sotsiaalse tõrjutuse ja diskrimineerimise vastu.* Loetud aadressil

http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/et/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.9.htm

1

Haapsalu Kutsehariduskeskus. (s.a.). *Haapsalu Kutsehariduskeskuse tutvustus.* Loetud aadressil <http://www.hkhk.edu.ee/uus/>

- Haaristo, Hanna-Stella, Masso, Märt, Veldre, Vootele. (2016). *Tervise seisundist või puudest tingitud erivajadustega noorte siirdumine koolist tööle*. Väljaandja: Poliitikauuringute Keskus PRAXIS. Loetud aadressil https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/erivajadustega_noorte_siirdumine_koolist_toole_uuringuaruanne.pdf
- Haljaste, A., Kongi, A., Põiklik, E., Heimets, H., Täht, H., Binsol, H., Padu, L., Teesalu, L. (2012). *Individuaalne õppekava kutseõppeasutuses*. Väljastaja: Innove SA. Loetud aadressil <http://www.innove.ee/UserFiles/Kutseharidus/Kutsehariduse%20programm/HEV/i6k.pdf>
- Haridus- ja Teadusministeerium. (2014). *Hariduslike erivajadustega õpilaste õppekorralduse konseptsioon*. Loetud aadressil https://www.hm.ee/sites/default/files/hev_kotseptsioon.pdf
- Haridus- ja Teadusministeerium. (s.a.). *Eesti hariduskvalifikatsiooni raamistiku paigutus*. Loetud aadressil <https://www.hm.ee/et/tegevused/kvalifikatsioonid/kvalifikatsiooniraamistik>
- Haridus- ja Teadusministeerium. (s.a.). *Hariduslike erivajadustega õpilane*. Loetud aadressil <https://www.hm.ee/et/tegevused/alus-pohi-ja-keskharidus/hariduslike-erivajadustega-opilane>
- Haridus- ja Teadusministeerium. (s.a.). *Üldharidussüsteemi arengukava aastateks 2007-2013 perioodiks 2011-2013*. Loetud aadressil https://www.hm.ee/sites/default/files/uldharidussusteemi_arengukava_0.pdf
- Haridussilm. (s.a.). *Kutsehariduses õpilaste arv* [andmebaas]. Loetud aadressil http://qlikview-pub.hm.ee/QvAJAXZfc/opendoc_hm.htm?document=htm_avalik.qvw&host=QVS%40qlikview-pub&anonymous=true

- Järvamaa Kutsehariduskeskus. (s.a.). *Järvamaa Kutsehariduskeskuse tutvustus*. Loetud aadressil <http://jkhk.ee/pages/uudised.php>
- Kasearu, K., Trumm, A. (2013). NEET – Noored, kellega keegi ei arvesta ja kuskil ei käi. Välja andja: Poliitikauuringute Keskus PRAXIS. Loetud aadressil http://praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Too-ja_Sotsiaalpoliitika/08_46_56_300_Poliitikaylevaade_5_veeb.pdf
- Kutseõppeseadus. (2013). *Riigi Teataja I, 02.07.2013, 1*. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/102072013001>
- Laas, R. (2013). *Kompetentsipõhine õpe ja hindamine*. (Lõputöö). Loetud aadressil http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/31365/laas_raili.pdf
- Leon, P. & Weinberg, L. (2012). *Addressin the Unmet Educational Needs of Children and Youth in the Juvenile Justice and Child Welfare Systems*. Retrieved from http://cjjr.georgetown.edu/wp-content/uploads/2015/03/EducationalNeedsofChildrenandYouth_May2010.pdf
- Noorte Seire aastaraamat 2014-2016. 2016. *Erivajadustega noored*. Loetud aadressil http://www.noorteseire.ee/system/resources/BAhbBlsHOgZmIi0yMDE2LzAyLzE4LzEwXzE5XzE0XzM3Ni9OU0EyMDE0XzIwMTUucGRm/10_19_14_376_NSA2014_2015.pdf
- Ostrat, A. (2013). *Et erilised lapsed saaksid õppida*. Välja andja: Õpetajate Leht. Loetud aadressil <http://opleht.ee/12247-et-erilised-lapsed-saaksid-oppida/>
- Puutepunkt. (s.a.). *HEV-õpilane kutsekoolis: kuidas liigub info?* Väljastaja: Vedur. Loetud aadressil <http://www.vedur.ee/puutepunkt/?op=body&id=89&cid=1357>
- Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus. (2010). *Riigi Teataja I, 2010, 41, 240*. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/13332410>
- Põhikooli lihtsustatud riiklik õppekava. (2010). *Riigi Teataja I, 28, 12, 14*. Loetud aadressil <https://www.riigiteataja.ee/akt/128122010014>

Sihtasutus Innove. (2009). *Karjääriinfo erivajadusega noorele*. Loetud aadressil http://www.rajaleidja.ee/public/Suunaja/Karjaariinfo_erivajadusega_noorele_Innove2009.pdf

Sihtasutus Innove. (2014). *Hariduslike erivajadustega õpilaste kutseõppe korraldamine*. Loetud aadressil http://www.innove.ee/UserFiles/Kutseharidus/%C3%95ppe-%20ja%20juhendmaterjalid/juhendmaterjalid/HEV%20kutse%C3%B5ppe%20korraldamine/HEV%20%C3%B5pilaste%20kutse%C3%B5ppe%20korraldamine_abimaterjal%20koolidele.pdf

Sihtasutus Innove. (s.a.). *Haridustugiteenused*. Loetud aadressil <http://www.innove.ee/et/haridustugiteenused>

Sihtasutus Kutsekoda. (s.a.). *Eesti kvalifikatsiooniraamistik*. Loetud aadressil http://www.kutsekoda.ee/et/kvalifikatsiooniraamistik/ekr_tutvustus

Tallinna Teeninduskool. (s.a.). *Tallinna Teeninduskooli tutvustus*. Loetud aadressil <http://www.teeninduskool.ee/>

Tartu Ülikooli õppekava arenduskeskus. (2005). *Ülevaade muutustest hariduslike erivajadustega õpilaste õppekavades*. Loetud aadressil <http://www.curriculum.ut.ee/sites/default/files/sh/ylevaadehevoppekavadest.pdf>

Täht, H. (2012). *Kutseõppija individuaalne üleminekuplaan*. Välja antud: Innove SA. Loetud aadressil <http://www.innove.ee/UserFiles/Kutseharidus/Kutsehariduse%20programm/HEV/iyp.pdf>

Vana-Vigala Tehnika- ja Teeninduskool. (s.a.). *Vana-Vigala Tehnika- ja Teeninduskooli tutvustus*. Loetud aadressil <http://web.vigalattk.ee/>

Noorte Seire aastaraamat. (2016). *Erivajadustega noored*. Loetud aadressil https://intra.tai.ee//images/prints/documents/145752292359_NSA2014_2015_veebi.pdf

Lisa 1. Eesti kvalifikatsiooniraamistiku tasemekirjeldused

Tabel 1. Tasemekirjeldused (Allikas: haridus- ja Teadusministeerium)

Kvalifikatsiooniraamistiku tasemete kirjeldused määratlevad haridussüsteemi õpitulemuste ja kutsete süsteemi kutsetasemete üldnõuded			
	Teadmised (eristatakse teoreetilised ja faktiteadmised)	Oskused (eristatakse kognitiivseid: loogilise, intuiitivse ja loova mõtlemise kasutamine ja praktilisi oskusi :käelised oskused ning meetodite, materjalide, tööriistade ja vahendite kasutamine)	Vastutuse ja iseseisva tegutsemise ulatus
1. tase	Üldteadmised	põhioskused lihtsamate (töö)ülesannete täitmiseks	töötab või õpib otsesel juhendamisel piiritletud situatsioonis
2. tase	põhilised tööalased või õppesuunaalased faktiteadmised	põhilised kognitiivsed ja praktilised oskused vastava teabe kasutamiseks, et täita (töö)ülesandeid ja lahendada tavalisi probleeme, kasutades lihtsaid reegleid ja töövahendeid.	töötab ja õpib juhendamisel, kuid mõningase iseseisvusega
3. tase	teadmised tööalaste või õppesuunaalaste faktide, põhimõtete, protsesside ja üldiste mõistete kohta	kognitiivsed ja praktilised oskused (töö)ülesannete täitmiseks ja probleemide lahendamiseks, valides ja rakendades põhimeetodeid, töövahendeid, materjale ja teavet	vastutab töö- või õppeülesannete täitmise eest kohandab probleemide lahendamisel enda käitumist vastavalt olukorrale
4. tase	tööalased või õppesuunaalased laiaulatuslikud fakti- ja teooriate teadmised	tööalased või õppesuunaalased kognitiivsed ja praktilised oskused konkreetsetele probleemidele lahenduse leidmiseks	juhib ise oma tööd ja õppimist vastavalt juhtnööridele situatsioonides, mida saab tavaliselt ette näha, kuid mis võivad muutuda juhendab kaaslaste tavatööd, võtab mõningase vastutuse töö ja õppetöö hindamise ja

			edendamise eest
5. tase	töölased või õppesuunaalased põhjalikud, spetsialiseeritud, faktilised ja teoreetilised teadmised ning teadlikkus oma teadmiste piiridest	igakülgsed kognitiivsed ja praktilised oskused abstraktsetele küsimustele loovate lahenduste leidmiseks	Juhib ja juhendab töö- ja õppesituatsioone, kus võivad juhtuda ettearvamatud muutused, kontrollib ja arendab enda ja teiste tegevust
6. tase	töölased või õppesuunaalased süvateadmised, sh kriitiline arusaam teooriatest ja printsiipidest	meisterlikkust ja novaatorlikkust demonstreerivad arenenud oskused konkreetsete tööalaste või õppesuunaalaste keeruliste ja ettearvamatute probleemide lahendamiseks	juhatab keerulisi tehnilisi või kutsealaseid tegevusi või projekte, võtab vastutuse otsuste langetamise eest ettearvamatutes töö- või õppesituatsioonides vastutab üksikisikute ja rühmade kutsealase arendamise juhtimise eest
7. tase	väga spetsialiseeritud, osaliselt tööalaste või õppesuunaalaste teadmiste esirinnas olevad teadmised, millel rajaneb originaalne mõtlemine kriitiline teadlikkus tööalastest või õppesuunaalastest ja eri valdkondade vahelistest probleemidest	spetsialiseeritud probleemilahendamise oskused, mis on vajalikud teadus- ja/või innovatsioonitegevuses, selleks et luua uusi teadmisi ja protseduure ning siduda eri valdkondade teadmisi	juhib ja muudab töö- või õppesituatsioone, mis on keerukad, ettearvamatud ja nõuavad uut strateegilist käsitlust võtab vastutuse kutseteadmistesse ja -tegevusse panuse andmise eest ja/või kontrollib meeskondade strateegilist tegutsemist

8. tase	teadmised, mis on tööalaste või õppesuunaalaste ja valdkondadevaheliste teadmiste esirinnas	eriti arenenud ja spetsialiseeritud oskused ja tehnikad, kaasa arvatud süntees ja hindamine, mis on vajalikud kriitiliste küsimuste lahendamiseks teadus- ja/või innovatsioonitegevuses ja olemasolevate teadmiste või kutseoskuste täiendamiseks ning uuesti määratlemiseks	omab autoriteeti ja demonstreerib oma novaatorlikkust, iseseisvust, teadus- ja kutsealast meisterlikkust ning pidevat pühendumust uute ideede või protsesside arendamisel töö- või õppesituatsioonide, sh teadustöö, esirinnas
------------	---	--	--

Lisa 2. Tabel 2. Rollid ja ülesanded, mida kõik kaasatud osalised peavad IÜP eri etappidel täitma

	1. Info, jälgimine ja suuna valimine	2. Koolitus ja kvalifikatsioon	3. Iseseisvumine, tööleasumine ja järelmeetmed
Noor	<p>Saada infot</p> <p>Jõuda selgusele oma tugevates ja nõrkades külgedes ning soovides</p> <p>Saada töökogemus, et teha lõplik valik</p> <p>Osaleda kokkuleppe koostamises ja allkirjastamises</p>	<p>Läbida ulatuslik ja paindliku kestusega õppe- ja koolitusprotsess</p> <p>Hinnata tagasiside vormis oma edasiminekut koolis ja töökohal</p>	<p>Tagada töölepingu ja palgakokkuleppe olemasolu</p> <p>Kohaneda edukalt tööpraktika ajal</p> <p>Tunda, et ta on aktsepteeritud ja kuulub kollektiivi</p> <p>Edukalt sulanduda</p>
Pere	<p>Olla täielikult kaasatud</p> <p>Väljendada ootusi</p>	<p>Osaleda aktiivselt, aidata kaasa toetava keskkonna loomisele</p>	<p>Toetada oma last, austades samas tema autonoomiat</p>
Spetsialistid koolis³	<p>Koordineerida protsessi</p> <p>Tunda ja hinnata noore võimalusi</p> <p>Motiveerida, abistada, juhendada ning valmistada noor ja tema pere ette</p> <p>Koostada koolitusplaan</p> <p>Nimetada kontaktisik</p> <p>Osaleda kokkuleppe koostamisel ja allkirjastamisel</p>	<p>Koordineerida protsessi</p> <p>Koostada koolitusprogramm</p> <p>Toetada ja võtta kõik vajalikud tööturuga seotud meetmed, nt luua kontaktid tööandjatega</p> <p>Nimetada (ja vajaduse korral asendada) kontaktisik</p> <p>Hinnata etappi</p>	<p>Koordineerida protsessi</p> <p>Tagada vastuvõtt töökohal ja säilitada tööandja huvitatus</p> <p>Tagada tööõnustamine (tööhõive-, sotsiaalteenused jms)</p> <p>Nimetada (ja vajaduse korral asendada) kontaktisik</p>

Järg. Lisa 2.

	1. Info, jälgimine ja suuna valimine	2. Koolitus ja kvalifikatsioon	3. Iseseisvumine, tööleasumine ja järelmeetmed
Ühiskondlikud asutused spetsialistid⁴	Teavitada teisi tööturu nõuetest (töövõimalustest)	Aidata noorel ja koolil leida koolitusvõimalusi	Leida töökoht (sh vahendajaroll)
Tööandjad⁵	Saada ja anda infot Võimaldada ja toetada lühikesi praktikaperioode Osaleda kokkuleppe ettevalmistamises ja allkirjastamises	Pakkuda koolitusvõimalusi Osaleda pädevuste kehtivaks tunnistamises	Pakkuda tööd Teha koostööd järelmeetmete ajal

Lisa 3. Intervjuu küsimustik HEV õppijale

1. Kui vanad te olete?
2. Mis eriala te õpite? Miks Te just selle eriala enda jaoks valisite? Kust tuli selline mõtte?
3. Miks Te just sellesse kooli õppima asusite? Mis sai valikut tehes otsustavaks?
5. Kust te ise pärit olete? Kui kaugel Te elate oma koolist?
6. Milline on Teie kogemus tööandjaga suhtlemisel, töö küsimises, töövestlusel käimisel?
7. Kuidas Te selle tööpakkumiseni jõudsite? Kas läbi tutvuse, ajalehest lugesite või mujalt?
8. Kuidas Te temaga ühendust võtsite? (helistasite, kirjutasite, saite kusagil kokku või keegi aitas teil omavahel suhelda)
7. Mis on need kandideerimisdokumendid, mida on vaja tööandjale esitada, kui soovite tööle kandideerida?
8. Kuidas käib kandideerimisdokumente koostamine, olete ka ise saanud juba teha?
9. Kes on teid CV koostamisel juhendanud või olete iseseisvalt teinud?
10. Kui Teil kool nüüd lõpeb kuu ajapärast, mis te siis edasi teete?
11. Kas asute samale õpitud erialale tööle?
12. Kuidas te end tööpakkumistega kursis hoiate? Teate mis on need kohad kus saab vabu tööpakkumisi vaadata? Nimetage mulle neid kohti, kust saab vabu tööpakkumisi leida?
13. Mis asutus on Eesti Töötukassa? Kellele see asutus mõeldud on ja kas olete teadlik millist abi saab Eesti Töötukassast?

Lisa 4. Ekspertintervjuu küsimustik Eesti Töötukassa Raplamaa esinadajale

(Selgitada välja milline on Töötukassa seisukoht HEV õppijate teadlikkusest ja võimalustest tööturule sisenemiseks).

- 1). Uuringust selgus, et küsitletud kutsekooli lõpetajatest enamus ei ole kursis kandideerimisdokumentidega. Puudub kindel arusaam milleks seda vaja on, kui saab ka suusõnaliselt tööd küsida.

Mis on Teie seisukoht CV-st, motivatsioonikirjast ja kaaskirjast? Millises etapis vajab HEV noor teadlikkuse tõstmist läbi teooria ja kuidas seda praktiseerida?

- 2). Küsimusest „Kas koolis on võimalik saada informatsiooni kuidas tööle asuda“, pooled vastasid, et on võimalik, aga pooled ei osanud seisukohta võtta (nagu oleks kusagilt midagi kuulnud, aga päris täpselt ei mäleta ka).

Kuidas Teie kommenteeriksite antud situatsiooni: Eesti Töötukassaja Rajaleidja käivad infotunde tegemas noortele põhikoolis, kas kutsekool saab ka vastavat teenust oma õpilastele pakkuda või peab neil olema vastava ettevalmistusega isik koolis, kes noori nõustab?

- 3). Kas noored saavad Teie arvates piisavalt karjääriplaneerimise ja tööturule sisenemisega seotud informatsiooni?
- 4). Läbiviidavas uuringus küsiti HEV noortelt Eesti Töötukassast ja sealsetest pakutavatest toetustest ja teenustest. Selgus, et mõni üksik vastanutest oli kuulunud antud asutusest ja teadis, et seal käivad töötud, aga puudus teadmine ja kokkupuude toetuste ja teenuste osas.

Kuidas saaks noorte teadlikkust tõsta ja mida selleks peaks tegema?

- 5). Millised on Eesti Töötukassa poolt pakutavad toetused ja teenused HEV noore tööle aitamiseks? Võib tuua mõne näite keerulisest HEV noorest kes sai tööle töötukassa abil.

- 6). Eksperdiintervjuu tööandjaga uuriti tööandja teadlikkust HEV noortest ja valmisolekut noort tööle palkama. Selgus, et tööandja ei soovi lisasehkendusi nõrgema sihtgruppi kuuluvate isiksustega ja soovib jätkata töötamist produktiivsemate isikutega.

Kuidas saaks ettevõtjate teadlikkust tõsta HEV noortest ja julgustada neid koostöös töötukassaga ja haridusasutustega koostööd tegema?

- 7). Milline on Teie ettepanek, kuidas saaks kutseharidusest tulevate noorte teadlikkust tõsta tööturule siirdumiseks ja sinna püsima jäämiseks?

Lisa 5. Intervjuu küsimustik tööandjale

- 1) Mida Te teate HEV noortest?
- 2) On Teil eelnevalt kokkupuudet olnud HEV noorega? Tööpraktikat pakkunud? Või olete koostööd mõne haridusasutusega teinud?
- 3) Kas oleksite valmis võtma HEV noort tööpraktikale esmase töökogemuse andmiseks? Juhendamine?
- 4) Mis saab takistuseks HEV noore tööle palkamisel?
- 5) Kui võtaksite HEV noore tööle, siis millise tööajaga ja kas oleksite valmis arvestama tema erivajadusega?
- 6) Kui palkate HEV noore, kas olete valmis ka omapoolselt panustama noore töövaldkonna teadlikkuse ja oskuste tõstmiseks? Kui jah, siis mil viisil?
- 7) Olete kursis milliste toetustega ja teenustega saaks Teid Eesti Töötukassa aidata HEV noore tööle võtmisel?
- 8) Kui Eesti Töötukassa pakuks Teile HEV noore palkamiseks aastast palgatoetust, kas see motiveeriks Teid noore palkamiseks?
- 9) Kui Eesti Töötukassa pakuks Teile noore palkamiseks kõigepealt tööpraktikat, (kus Teile makstakse juhendaja tasu), peale praktika läbimist aastast palgatoetuse teenust (50% noore palgatasust, koolitus) ja lisaks tugiisik noorele senikauaks kuni on töökohas kohanenud ja ei vaja enam juhendamist, kas see pakett motiveeriks Teid HEV noort palkama?

SUMMARY

AWARENESS OF STUDENTS WITH EDUCATIONAL SPECIAL NEEDS STUDYING ACCORDING TO SIMPLIFIED CURRICULUM ABOUT ENTERING THE LABOUR MARKET ON THE BASIS OF FOUR VOCATIONAL SCHOOLS

Sigrid Sork

The topic of the present study is vital nowadays as young people are regarded as one of the weakest target groups on the labour market and the unemployment rate is higher among young people as compared to the older generation. Young people with special educational needs are a special target group who need additional help by means of services and benefits. At a vocational school students study for one to three years according to the simplified curriculum. After that young people should be able to enter the labour market. Very often vocational school graduates find it difficult to enter the job market, the obstacles of which may be very different. For example, the young lack knowledge and skills to find a job or employers have had earlier negative experience hiring young people and they are not aware of the support and benefits enabled by the state.

The purpose of this diploma paper is to find out how aware last year vocational school students with special needs are about the questions of entering the labour market. The author of the paper is examining whether young people are ready to find jobs themselves or they need someone's help and what kind of sources young people use in order to find a job.

The author of the research paper aims to get an overview of the awareness of last year vocational school students with special needs about entering the labour market and whether they get any outside support from their social network or they are ready to enter the labour market on their own. The paper tries to find answers to the question of what kind of support system Eesti Töötukassa (Estonian Unemployment Insurance Fund) offers to help young people with special education needs to find and secure employment. The aim is to find out how aware employers are about the services and benefits offered by Eesti Töötukassa in order to employ young people and how motivated they are to hire young people with special educational needs.

The theoretical framework gives a survey of young people with special educational needs and how special educational needs are qualified according to the levels in the educational system. The theoretical part also deals with the measures supporting entering the labour market which includes career counselling and making an individual transition plan from a basic school to a vocational school and from a vocational school to employment, and building social network around a young person which includes family, local authority, employers and different organisations. The author brings out the services and benefits offered by Eesti Töötukassa, which support finding and securing employment, and also the services and benefits meant for employers to encourage them to employ young people. An overview is given about different models dealing with the employment of young people with special educational needs based on earlier studies that show that entering the labour market is a longer process for young people with special educational needs as they need more support and involvement of their social network for job seeking.

The empirical research was carried out on 30th March – 29th April 2016 in the qualitative research method by means of the focus group interview, telephone interview, Skype interview and an individual interview based on a semi-structured questionnaire. During the interviews additional specifying and guiding questions were added in case of need. The questionnaire was based on the topic, purpose, theoretical framework of the research and on the tasks set for the interviews. Empirical data were gathered from 19 students with special educational needs who were in their final year at a vocational

school and also form a representative of Eesti Töötukassa. The analysis of data was carried out by MS Word. Based on gathered data, coding categories were formed and the analysis of data was carried out.

The result of the research shows that young people with special educational needs are not sufficiently aware about the problems of entering the labour market, which might be caused by the fact that they have not been offered more profound career counselling at school and they also lack knowledge on how to use job portals for job seeking. It is possible that they lack an individual transition plan for moving from school to work or the young people themselves are not sufficiently involved in carrying out those plans.

In order to raise the awareness of young people the following suggestions are made: vocational schools should co-operate more with Eesti Töötukassa to see and experience how young people can enter the labour market and how Töötukassa can support young people in this process. Employers should be more involved in the co-operation between educational institutions and Töötukassa, which would enhance awareness of employers and motivate them to hire young people with special educational needs. Educational institutions and local authorities can implement different projects that are meant for a weaker target group to find and secure employment.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Sigrid Sork

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose

„Lihtsustatud õppekaval õppivate HEV noorte teadlikkus tööturule siirdumisest“,

mille juhendaja on Anu Aunapuu,

1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Pärnus, **18.05.2016**